

# La tutela della salute e della sicurezza tra destrutturazione spazio-temporale e flessibilità del lavoro<sup>\*\*</sup>

di Paolo Pascucci\*

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2.1. La destrutturazione spaziale del lavoro e l'enfasi sul luogo di lavoro nel diritto della sicurezza sul lavoro. – 2.2. La rilevanza del luogo di lavoro nella tutela prevenzionistica della parasubordinazione. – 2.3. Cenni ad alcune questioni sulla sicurezza sul lavoro dei *rider*. – 2.4. Disponibilità giuridica dei luoghi di lavoro e competenza per il rischio. – 2.5. La non agevole applicazione del d.lgs. n. 81/2008 al di fuori dei tradizionali luoghi di lavoro. – 2.6. La direttiva sul lavoro mediante piattaforme. – 2.7. Spunti sulla tutela della salute e della sicurezza nel lavoro agile. – 3.1. Sicurezza *del* lavoro e sicurezza *sul* lavoro. Il ruolo dell'art. 2087 c.c. – 3.2. La tutela del lavoro flessibile nella disciplina sovranazionale: la direttiva 91/383/CEE. – 3.3. La tutela prevenzionistica del lavoro flessibile, dal testo originario del d.lgs. n. 81/2008 al d.lgs. n. 81/2015. – 3.3.1. La tutela per il contratto a termine. – 3.3.2. La tutela per il lavoro intermittente. – 3.3.3. La tutela per la somministrazione. – 3.4. La valutazione dei rischi da flessibilità tipologica. – 3.5. Valutazione dei rischi e divieti di ricorso al lavoro flessibile. – 3.5.1. Le conseguenze della violazione del divieto nel contratto a termine. – 3.5.2. Le conseguenze della violazione del divieto nel contratto di lavoro intermittente. – 3.5.3. Le conseguenze della violazione del divieto nella somministrazione: la definitiva apertura giurisprudenziale del canale di collegamento con l'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008. – 3.5.4. A proposito dell'effettività dei divieti. – 4. Conclusione.

## 1. Introduzione

Nel ringraziare la Scuola e gli organizzatori di questo corso per il gradito invito, debbo confessare che le ampie suggestioni presenti nel titolo di questa parte conclusiva del corso mi hanno indotto ad interrogarmi a lungo su come interpretare il mio intervento.

È infatti evidente che sia il riferimento al *lavoro non standard* sia quello alla *destrutturazione spazio-temporale del lavoro* tendono ad ampliare considerevolmente l'orizzonte dell'indagine, inducendo a considerare gli obblighi di prevenzione sia rispetto alla dimensione tipologica sottesa al *lavoro non standard*, che evoca un'ampia gamma di rapporti di lavoro con significative varianti rispetto al prototipo del lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato (lavoro a termine, lavoro

---

\* Paolo Pascucci è stato professore ordinario di Diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo. [paolo.pascucci@uniurb.it](mailto:paolo.pascucci@uniurb.it)

\*\* Questo scritto, preventivamente sottoposto alla valutazione del Comitato di redazione, riproduce, con l'aggiunta delle note, la relazione presentata al Corso della Scuola Superiore della Magistratura su "Lavoro subordinato, lavoro autonomo e contratti di lavoro "speciali": tradizione, novità legislative e nuove prospettive" (Cod.: P26013), Napoli, Castel Capuano, 18 marzo 2026, la cui sessione finale era dedicata agli obblighi di prevenzione, informazione e sicurezza del lavoratore non standard ai tempi della destrutturazione spazio-temporale del lavoro.

intermittente, part-time, somministrazione, lavoro parasubordinato, ecc.), sia con riguardo alle peculiari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche nel tipico contratto di lavoro subordinato (ma anche nei suoi sottotipi) indotte dalla *destrutturazione spazio-temporale del lavoro* essenzialmente condizionata dal crescente impatto delle innovazioni tecnologiche digitali (telelavoro, lavoro agile, lavoro mediante piattaforme).

Questa duplice prospettiva impone una differente declinazione dell'analisi delle questioni prevenzionistiche dato che, mentre nelle ipotesi di destrutturazione spazio-temporale del lavoro, il problema è essenzialmente quello di individuare *in che modo* possa essere adeguatamente garantita un'effettiva tutela della salute e della sicurezza sul lavoro a fronte della modificazione delle coordinate modali della prestazione (si pensi al lavoro agile), nel caso delle tipologie contrattuali flessibili, il *focus* riguarda soprattutto l'aggravamento dell'esposizione dei lavoratori ai rischi tradizionali derivante dalla loro più fragile condizione contrattuale.

Sebbene in entrambi i casi la tutela della salute e della sicurezza delle persone che lavorano non possa prescindere da un effettivo adeguamento alle diverse esigenze, è tuttavia evidente che, nel caso dei lavori flessibili, ai rischi insiti oggettivamente nella prestazione si aggiungono quelli relativi alla soggettività tipologica, mentre nelle ipotesi di destrutturazione spazio-temporale della prestazione emergono rischi che, pur apparendo tendenzialmente estranei alla tradizionale organizzazione aziendale del lavoro (si pensi ai rischi nella casa del telelavoratore), possono risultare riconducibili nell'organizzazione datoriale, con ciò che ne consegue in termini di responsabilità, in virtù della definizione di "lavoratore" accolta dall'art. 2, lett. a), del d.lgs. n. 81/2008<sup>1</sup>, la quale, facendo leva sull'inserimento funzionale della prestazione lavorativa nell'organizzazione del datore di lavoro, allude a un'organizzazione non solo materiale e reificata, bensì anche ad un'organizzazione non reificata consistente nelle regole dettate dal creditore della prestazione.

Ed è peraltro interessante osservare che, se la predetta definizione di lavoratore prescinde totalmente dalla rilevanza del tipo di contratto mediante cui si svolge la prestazione, delineando tendenzialmente una prospettiva universalistica di lavoratore, il tipo del contratto di lavoro riacquista importanza decisiva nell'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008 per quanto attiene alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione e di protezione da adottare<sup>2</sup>.

Premesso ciò, svolgerò dapprima qualche breve considerazione sulle problematiche relative all'applicazione della disciplina di tutela prevenzionistica nel caso della destrutturazione spazio-temporale (con particolare riferimento al

---

<sup>1</sup> Tale norma definisce il lavoratore come "la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione...".

<sup>2</sup> Tale articolo prevede che la valutazione dei rischi "deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli... connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro...".

luogo<sup>3</sup>), per poi dedicare attenzione al tema della tutela per alcuni lavori flessibili rispetto al quale, fra l'altro, è emersa in questi anni un'interessante produzione giurisprudenziale.

Tutto ciò, lo si premette – facendo fin da ora ammenda – senza alcuna pretesa di completezza sia per quanto riguarda le varie fattispecie di flessibilità organizzativa o tipologica che emergono nel d.lgs. n. 81/2008<sup>4</sup>, sia per ciò che concerne le tante questioni interpretative poste dalle relative discipline.

Scopo di questo intervento è solo quello di gettare uno sguardo, né esaustivo né particolarmente analitico, sulle principali sfide che la flessibilità, nelle sue varianti, pone alla tenuta di una disciplina prevenzionistica, come quella del d.lgs. n. 81/2008, che, pur emanata in un'epoca in cui la flessibilità era già in auge, oggi deve misurarsi con continue trasformazioni degli assetti produttivi e dell'organizzazione del lavoro.

### 2.1. *La destrutturazione spaziale del lavoro e l'enfasi sul luogo di lavoro nel diritto della sicurezza sul lavoro*

Ponendo preliminarmente attenzione alla questione della destrutturazione soprattutto spaziale della prestazione e quindi al rilievo del luogo di lavoro, occorre purtroppo riconoscere che, ad onta dell'innovativo salto in avanti compiuto dal d.lgs. n. 81/2008 con la definizione di lavoratore – nella quale l'organizzazione non pare corrispondere necessariamente ad un certo luogo fisico – nello stesso decreto sono percepibili alcuni rigurgiti di tradizionalismo<sup>5</sup> probabilmente ascrivibili al fatto che, all'epoca della sua emanazione, i fenomeni di delocalizzazione della prestazione non erano ancora così evidenti come oggi.

Ecco allora l'esplicito riferimento ai luoghi di lavoro che campeggia fin dalla rubrica dello stesso decreto sebbene il titolo della direttiva quadro 89/391/CEE, di cui il decreto costituisce attuazione, paia evocare piuttosto una dimensione temporale o funzionale, parlando di sicurezza e salute “durante” il lavoro, pur richiamando poi il luogo di lavoro in molti suoi articoli.

E non può escludersi che la straordinaria modernità del vecchio e inossidabile

<sup>3</sup> Per quanto riguarda più specificamente la destrutturazione temporale, con particolare riferimento alle questioni prevenzionistiche per i c.d. lavoratori “senza tempo”, v. M. SQUEGLIA, *Dal rischio alla tutela: prevenzione e salute nel lavoro dei “time-less workers”*, in M.T. CARINCI e V.S. LECCESE (a cura di), *Lavoratori “senza tempo”? Questioni giuridiche riguardanti i rapporti di lavoro gestiti per obiettivi e senza vincoli orari predefiniti*, Torino, Giappichelli, 2026, p. 169 ss.; G. LEONE, *Il nesso fra orario di lavoro e malattie professionali. Spunti di riflessione sui lavoratori a distanza*, ibidem, p. 204 ss.; volendo, P. PASCUCCI, *La salute e la sicurezza delle persone che lavorano “senza tempo”. Note a margine di un dibattito*, ibidem, p. 253 ss.

<sup>4</sup> Non ci si occuperà quindi di telelavoro (art. 3, comma 10), di distacco (art. 3, comma 6), di lavoro accessorio (art. 3, comma 8), di lavoro a domicilio (art. 6, comma 9), né di volontariato (art. 3, comma 12-bis e art. 3-bis, quest'ultimo introdotto dal recentissimo d.l. n. 159/2025). Per una recente ricognizione su tali discipline cfr., volendo, P. PASCUCCI, *I principi fondamentali della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro Dall'art. 2087 c.c. al Titolo I del d.lgs. n. 81/2008*, Torino, Giappichelli, 2025.

<sup>5</sup> Sia permesso il rinvio a P. PASCUCCI, *Le nuove coordinate del sistema prevenzionistico*, in “Diritto della Sicurezza sul Lavoro”, 2023, 2, I, p. 37 ss.

art. 2087 c.c.<sup>6</sup> possa ascrivere anche al fatto che, lungi dall'evocare le categorie di spazio e tempo, identifica l'ambito di applicazione dell'obbligo datoriale di sicurezza in chiave funzionale parlando di "esercizio dell'impresa", con ciò alludendo non solo al luogo fisico nella disponibilità del datore di lavoro, ma anche ad altri e diversi luoghi in cui comunque si esercita la sua attività.

Vale infatti la pena ricordare che l'irrelevanza del luogo di lavoro di cui tanto si parla non significa che non esista un luogo di lavoro o che la prestazione venga effettuata in un "non luogo", dato che un luogo, per quanto non esattamente definito o circoscritto, ci sarà sempre, bensì che il luogo in cui essa è resa non rientra nella piena e assoluta disponibilità del datore di lavoro<sup>7</sup>.

Il che sposta allora l'accento sul rilievo dell'organizzazione del datore di lavoro – intesa, come anticipato, non solo in senso reificato come l'insieme delle strutture fisiche dell'azienda, ma anche in senso non reificato come l'insieme delle regole che governano il processo produttivo e il lavoro umano che vi è dedotto – e sul fatto che la prestazione di lavoro è funzionale a recare profitto al progetto produttivo del datore di lavoro.

Con questo, però, non tutti i problemi sono risolti, perché, come si vedrà, nel momento in cui il datore di lavoro non ha la disponibilità del luogo di lavoro, non è facile capire come possa valutare i rischi e individuare le misure di prevenzione e protezione.

## *2.2. La rilevanza del luogo di lavoro nella tutela prevenzionistica della parasubordinazione*

Un altro aspetto problematico della rilevanza del luogo di lavoro riguarda il fatto che il d.lgs. n. 81/2008 riconosce l'intera tutela prevenzionistica ai lavoratori parasubordinati solo a condizione che svolgano la prestazione nel luogo del committente<sup>8</sup>, trascurando inspiegabilmente le numerose ipotesi in cui la prestazione avviene anche al di fuori di tale contesto<sup>9</sup>.

Per la verità, il problema della tutela della sicurezza dei lavoratori parasubordinati si è ridimensionato con l'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, poiché nella disciplina del lavoro subordinato che si applica alle collaborazioni etero-organizzate dal committente rientra certamente e senza condizioni anche la tutela piena del d.lgs. n. 81/2008, come è stato confermato in una recentissima pronuncia

---

<sup>6</sup> P. ALBI, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona. Art. 2087*, Milano, Giuffrè, 2008; A. DELOGU, *La funzione dell'obbligo generale di sicurezza sul lavoro. Prima, durante e dopo la pandemia: principi e limiti*, Fano, Aras Edizioni, 2022.

<sup>7</sup> Cfr. *amplius* C. LAZZARI, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, in "Labour & Law Issues", 2023, n. 1, p. 22 ss.

<sup>8</sup> Art. 3, comma 7, del d.lgs. n. 81/2008. Cfr. F. FERRARO, *Collaborazione coordinata e obbligo di sicurezza del committente*, in "Rivista giuridica AmbienteDiritto.it", 2023, n. 4.

<sup>9</sup> Per le quali non è chiaro se si possa far leva sull'art. 2087 c.c. considerate le incertezze circa la sua applicazione oltre i confini del lavoro subordinato nonostante alcune aperture: v. G. NATULLO, *Principi generali della prevenzione e "confini" dell'obbligo di sicurezza*, in M. RUSCIANO e G. NATULLO (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro. Appendice di aggiornamento alla legge 3 agosto 2007, n. 123*, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Torino, Utet, VIII, 2008, p. 83.

relativa ai *rider*, la quale, nello specifico, ha giustamente riconosciuto come l'indiscutibile applicazione della tutela prevenzionistica alle collaborazioni etero-organizzate comporti anche la necessaria presenza e agibilità di un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, eventualmente territoriale, e la garanzia delle sue prerogative<sup>10</sup>.

Senonché, al di là delle collaborazioni etero-organizzate, il problema resta aperto per le altre collaborazioni parasubordinate che siano prestate al di fuori del luogo di lavoro del committente, per le quali, a ben guardare, si dovrebbe applicare la scarna disciplina prevenzionistica che l'art. 21 del d.lgs. n. 81/2008 appresta per il lavoro autonomo, consistente in una serie di obblighi e di facoltà<sup>11</sup>.

### 2.3. Cenni ad alcune questioni sulla sicurezza sul lavoro dei rider

Ciò, tuttavia, non parrebbe riguardare i *rider* che siano effettivamente autonomi (sempre ammesso che esistano!) e che, quindi, non rientrino tra i collaboratori etero-organizzati già evocati, cui, come detto, si applica la disciplina del lavoro subordinato e quella integrale del d.lgs. n. 81/2008. D'altronde, le problematiche dell'applicazione della disciplina prevenzionistica per i *rider* debbono tener conto tanto della destrutturazione della prestazione quanto degli aspetti tipologici, sol che si pensi alle note questioni qualificatorie della relativa fattispecie.

Sta di fatto che, facendo salva la disciplina delle collaborazioni etero-organizzate, l'art. 47-*septies* del d.lgs. n. 81/2015 ha previsto che, nei confronti dei lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore, attraverso piattaforme anche digitali, il committente che utilizza la piattaforma anche digitale sia obbligato al rispetto del d.lgs. n. 81/2008 a propria cura e spese.

Che tale previsione comporti l'integrale applicazione di tutto il d.lgs. n. 81/2008<sup>12</sup>, oppure solo quella del suo art. 21 – peraltro corretto dal fatto che, a differenza delle altre ipotesi di lavoro autonomo, qui le tutele sarebbero a carico del committente, come emerge dalla locuzione “a propria cura e spese”<sup>13</sup> – è questione di cui si è discusso.

<sup>10</sup> Trib. Milano, 10 dicembre 2025.

<sup>11</sup> Gli obblighi riguardano l'utilizzo di attrezzature di lavoro conformi alle disposizioni del titolo III del d.lgs. n. 81/2008, il munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni del decreto, il munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, con le proprie generalità, ove operino in un appalto. Quanto alle facoltà, i lavoratori autonomi, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e peraltro con oneri a proprio carico possono beneficiare della sorveglianza sanitaria e partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

<sup>12</sup> P. TULLINI, *Prevenzione e tutela della sicurezza sul lavoro nell'economia digitale*, in “Rivista del diritto della sicurezza sociale”, 2021, p. 671 ss.; A. PERULLI, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2021, p. 217 ss.

<sup>13</sup> Volendo, P. PASCUCCI, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co.*, in “Diritto della Sicurezza sul Lavoro”, 2019, 1, I, p. 48 ss.

Ove mai si trattasse effettivamente di vero e genuino lavoro autonomo (ammesso che nella realtà possa esistere una simile fattispecie), la seconda interpretazione potrebbe forse avere un qualche fondamento, anche se non può escludersi che qui il legislatore abbia invece voluto inverare fino in fondo il principio universalistico insito nella definizione di lavoratore del d.lgs. n. 81/2008. Senonché, perché solo per i *rider* e non anche per tutti gli altri lavoratori che operano su piattaforma?

Certo è che la giurisprudenza ha interpretato la norma in maniera sostanziale, da un lato obbligando i committenti a consegnare ai *rider* i dispositivi di protezione individuale contro il rischio di contagio da Covid-19<sup>14</sup> e contro il rischio climatico<sup>15</sup>, e, dall'altro, imponendo di valutare i rischi da esposizione a ondate di calore, di adottare le misure necessarie per preservare la salute e prevenire i rischi lavorativi, ordinando di sottoporre i lavoratori a informazione e formazione ai sensi degli artt. 36 e 37 del d.lgs. n. 81/2008 sui rischi correlati all'attività di consegna<sup>16</sup>.

Ad ogni buon conto, appare evidente come, nel caso dei *rider*<sup>17</sup>, il luogo della prestazione non corrisponda certo ad uno spazio di cui il datore di lavoro o il committente abbia il pieno ed esclusivo dominio, trattandosi infatti della pubblica via.

#### 2.4. Disponibilità giuridica dei luoghi di lavoro e competenza per il rischio

Proprio il tema della disponibilità del luogo di lavoro riaffiora discutibilmente in un'altra previsione del d.lgs. n. 81/2008.

Si tratta dell'art. 26, relativo alla tutela della sicurezza negli appalti, che, pur esulando dal tema di questo intervento, è qui evocato solo per il suo riferimento alla "disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge l'appalto o la prestazione di lavoro autonomo": disponibilità che, in virtù di una modifica apportata al d.lgs. n. 81/2008 dal d.lgs. correttivo n. 106/2009, il datore di lavoro committente deve avere affinché sia applicabile la disciplina dello stesso art. 26.

Si tratta peraltro di una previsione non ancorata alla direttiva quadro 89/391/CEE, la quale, pur imponendo nel caso degli appalti gli obblighi di cooperazione e informazione reciproca quando in uno stesso luogo siano presenti i lavoratori di più imprese, non richiede che tale luogo sia nella disponibilità di un soggetto specifico, non dovendosi per altro verso trascurare che, secondo la Corte di giustizia, le disposizioni della direttiva devono essere interpretate sempre nel senso che vi sia incluso il numero più ampio di lavoratori.

---

Sul tema v. anche F. CHIETERA, *Sicurezza sul lavoro e rider*, in D. MESITI (a cura di), *Tutela del lavoratore tra prevenzione e protezione. Salubrità del posto di lavoro: tutele e sanzioni*, Milano, Il Sole 24 ORE, 2023, p. 89 ss.

<sup>14</sup> Trib. Firenze, 1° aprile 2020, n. 886.

<sup>15</sup> Trib. Palermo, 26 settembre 2022, n. 3350.

<sup>16</sup> Trib. Palermo, 18 agosto 2022, n. 29826.

<sup>17</sup> S. GIUBBONI, *I riders e la legge*, in "Rivista del diritto della sicurezza sociale", 2019, p. 847 ss.

D'altro canto, occorre osservare che alcune proposte interpretative relative al criptico concetto di disponibilità giuridica dei luoghi – come quella secondo cui tale disponibilità potrebbe essere anche in capo ai datori di lavoro appaltatori, o come quella che traduce la disponibilità giuridica come disponibilità materiale – debbono pur sempre fare i conti con il dato letterale di una norma, come l'art. 26, che ha natura penale ed è quindi soggetta a stretta interpretazione.

Il reale significato di quella espressione potrebbe essere invece rintracciato in quella giurisprudenza, tra cui in particolare la sentenza delle Sezioni Unite sul caso ThyssenKrupp<sup>18</sup>, che attribuisce particolare importanza alla cosiddetta teoria della “competenza per il rischio”<sup>19</sup>.

Una teoria che consente di identificare un soggetto al quale pertiene una specifica sfera di rischio che egli è tenuto a gestire osservando regole cautelari.

L'esistenza di una competenza significa esistenza di poteri, non potendoci essere competenza dove non ci siano poteri. In sintesi, vi sarebbe disponibilità giuridica ogni volta che ci sia una lecita utilizzazione del luogo, essendo i poteri, e quindi anche i doveri, quelli legati alle ragioni di tale legittima utilizzazione.

In altri termini, la disponibilità giuridica non dovrebbe essere concepita come se dovesse consistere necessariamente in un potere performativo, cioè in un potere di modificazione del luogo, come quando si è titolari di un diritto reale sul luogo. Può essere così, ma quando così non sia e tuttavia vi sia una legittima utilizzazione del luogo i poteri che sono connessi alle ragioni di questa utilizzazione diventano anche lo standard dei doveri. Ai poteri si conformano i doveri e quindi la competenza per il rischio acquisisce un contenuto che continua a ricalcare l'ambito dei poteri. Così oltretutto si evita di richiedere al datore di lavoro committente l'esercizio di poteri che concretamente non ha e quindi di imporre doveri il cui adempimento sarebbe sostanzialmente impossibile.

Questa teoria potrebbe forse sciogliere il nodo dell'imputazione delle responsabilità anche al di là dello specifico ambito della disciplina degli appalti, i potendosi ritenere che essa consenta di superare anche le strettoie che il legislatore, richiamando i luoghi di lavoro del committente, ha creato per la disciplina prevenzionistica del lavoro parasubordinato.

## 2.5. *La non agevole applicazione del d.lgs. n. 81/2008 al di fuori dei tradizionali luoghi di lavoro*

Pur tuttavia, non si deve trascurare che, una volta ritenuta ammissibile, l'applicazione del d.lgs. n. 81/2008 deve comunque misurarsi con la realtà. E la realtà evidenzia come non sia facile applicare certe disposizioni del decreto che

<sup>18</sup> Cass. pen., S.U., 18 settembre 2014, n. 38343.

<sup>19</sup> Su cui v. S. DOVERE, *Appalti e salute e sicurezza sul lavoro*, videoregistrazione della relazione alla seconda edizione del Festival Internazionale della Salute e della Sicurezza sul Lavoro, Osservatorio Olympus dell'Università di Urbino Carlo Bo e Fondazione Nazionale Sicurezza Rubes Triva, in [https://www.youtube.com/watch?v=OXiBUoaU-A](https://www.youtube.com/watch?v=OXiBUoaU-A;); D. MICHELETTI, *Il criterio della competenza sul fattore di rischio concretizzatosi nell'evento. L'abbrivio dell'imputazione colposa*, in “Criminalia”, 2015, p. 509 ss.

sono state concepite tenendo conto delle tradizionali coordinate di spazio e tempo.

Se il principale obbligo prevenzionistico del datore di lavoro consiste nella valutazione di tutti i rischi, come può egli valutare rischi che travalicano i confini dell'impresa?

Quando il tradizionale luogo di lavoro tende a sfumare i rischi da valutare dovrebbero essere quelli che, almeno in astratto, possono essere ragionevolmente e prevedibilmente riconducibili all'esecuzione di una prestazione di lavoro delocalizzata.

Il che comporta l'obbligo di far sì che la valutazione dei rischi sia effettuata mediante un'attenta analisi *ab origine* del processo di lavoro, come peraltro dovrebbe sempre accadere per rispettare il principio della prevenzione primaria insito nel precetto comunitario secondo cui i rischi innanzitutto debbono essere evitati o eliminati<sup>20</sup>.

E poiché dalla valutazione dei rischi discende la conformazione degli obblighi di informazione e di formazione, quest'ultima in particolare dovrebbe indirizzarsi soprattutto sulle specifiche modalità dell'esecuzione della prestazione lavorativa anche avvalendosi di tecniche di simulazione tali da consentire al lavoratore di apprendere i comportamenti di volta in volta necessari nei diversi scenari in cui opera.

Seppur solo per inciso, a tale proposito vale la pena sottolineare l'importanza del possibile apporto alla formazione di certi strumenti dell'intelligenza artificiale, come le cosiddette tecnologie immersive nella realtà virtuale, le quali consentono di verificare – senza correre altri rischi se non quelli, ovviamente da valutare, connessi all'uso dei dispositivi ottici utilizzati – in che cosa consistano i rischi di una certa prestazione e come comportarsi a tale riguardo<sup>21</sup>.

## *2.6. La direttiva sul lavoro mediante piattaforme*

Per la verità, l'intelligenza artificiale gioca un ruolo significativo anche per quanto riguarda il possibile ampliamento dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Come è noto, ai rischi di vecchia generazione tipici della società industriale si affiancano oggi rischi più striscianti, maggiormente legati alla dimensione psichica e sociale dei lavoratori, ma potenzialmente forieri anche di rischi per il corpo delle persone, a conferma della nozione olistica di salute come stato di completo benessere bio-psico-sociale non consistente solo nell'assenza di malattia o infermità accolta dal d.lgs. n. 81/2008<sup>22</sup>.

---

<sup>20</sup> Art. 6, par. 2, lett. a), della direttiva quadro 89/391/CEE.

<sup>21</sup> Cfr. INAIL, *Resilienza organizzativa e formazione in realtà virtuale per la salute e la sicurezza sul lavoro: i risultati del progetto FEREO*, Roma, 2026.

<sup>22</sup> Art. 2, lett. o), del d.lgs. n. 81/2008.

Se quest'ultimo si era già fatto carico di questi nuovi rischi prevedendo l'obbligo di valutare quelli collegati allo stress lavoro-correlato<sup>23</sup>, l'impetuoso impatto delle tecnologie sull'organizzazione del lavoro impone nuovi adeguamenti dei presidi prevenzionistici, volti soprattutto a contrastare i riflessi che le varie forme di intelligenza artificiale producono sui lavoratori che operano mediante piattaforme, ponendo a repentaglio quella personalità morale evocata dall'art. 2087 c.c. che altro non è se non la loro dignità<sup>24</sup>.

Vengono qui in luce le previsioni della direttiva 2024/2831 sul miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, che obbligano queste ultime:

a) a valutare i rischi dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati per la sicurezza e la salute dei lavoratori, in particolare per quanto riguarda i possibili rischi di infortuni sul lavoro e i possibili rischi psicosociali ed ergonomici;

b) a valutare se le garanzie di tali sistemi siano adeguate ai rischi individuati in considerazione delle caratteristiche specifiche dell'ambiente di lavoro;

c) a introdurre adeguate misure di prevenzione e protezione.

Tutti obblighi per i quali le piattaforme debbono garantire l'informazione e la consultazione effettive e la partecipazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, fermo restando che non possono utilizzare i sistemi di monitoraggio automatizzati o i sistemi decisionali automatizzati in alcun modo che metta indebitamente sotto pressione i lavoratori delle piattaforme digitali o ne metta altrimenti a rischio la sicurezza e la salute fisica e mentale.

Il che, a ben guardare, evidenzia la delicata questione della disconnessione<sup>25</sup> che, al di là del dibattito sulla sua configurazione come diritto o anche come dovere del lavoratore, non può non essere considerata dal punto di vista della tutela della salute e sicurezza sul lavoro come una misura di prevenzione che il datore di lavoro deve adottare ai sensi dell'art. 2087 c.c.

## 2.7. Spunti sulla tutela della salute e della sicurezza nel lavoro agile

Le questioni appena accennate assumono notevole rilievo nel caso del lavoro agile<sup>26</sup>, in relazione al quale, se da un lato non si può ritenere che l'adempimento dell'obbligo datoriale di sicurezza si esaurisca nella consegna al lavoratore

<sup>23</sup> L. ANGELINI (a cura di), *La prevenzione dei rischi da stress lavoro-correlato. Profili normativi e metodiche di valutazione. Atti del Convegno di Urbino dell'8 novembre 2013*, in "I Working Papers di Olympus", n. 31/2014.

<sup>24</sup> Volendo, cfr. P. PASCUCI, C. LAZZARI, *Sistemi di IA, salute e sicurezza sul lavoro: una sfida al modello di prevenzione aziendale, fra responsabilità e opportunità*, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 2024, I, p. 587 ss.

<sup>25</sup> V. *amplius* S. MAGAGNOLI, *Diritto alla disconnessione e tempi di lavoro*, in "Labour & Law Issues", 2021, vol. 7, n. 2, p. 87 ss.

<sup>26</sup> Sia consentito rinviare a P. PASCUCI, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro*, cit., p. 42 ss.

dell'informativa sui rischi di cui all'art. 22 della l. n. 81/2017<sup>27</sup>, da un altro lato si dovrà valorizzare a fini prevenzionistici anche lo specifico accordo individuale volto all'attivazione di questa modalità lavorativa, nel quale ben potranno essere individuati anche i limiti della mobilità del lavoratore, che dovrebbero auspicabilmente essere definiti in chiave generale dalla contrattazione collettiva e poi specificamente declinati nel patto individuale.

Fermo restando che l'obbligo di cooperazione del lavoratore alla sicurezza – già previsto in generale dall'art. 20 del d.lgs. n. 81/2008 – qui assume un particolare spessore, non a caso enfatizzato dalla stessa l. n. 81/2017 nonché dal Protocollo sul lavoro agile del 7 dicembre 2021, tuttavia il datore di lavoro non potrebbe spogliarsi completamente dei suoi poteri, specie quello di vigilanza, che il d.lgs. n. 81/2008 finalizza alla tutela di un interesse superiore qual è quello della salute e sicurezza del lavoratore<sup>28</sup>.

Un potere-dovere di vigilanza che, ovviamente, dovrà adeguarsi tecnicamente al fatto che buona parte della prestazione dello *smart worker* avviene lontano dagli occhi del datore di lavoro, con la conseguenza che la cooperazione del lavoratore dovrebbe contribuire anche a rendere possibile il controllo datoriale.

La verità è che gli scenari del lavoro delocalizzato impongono una ricalibratura dei ruoli di entrambe le parti, fermi restando i fondamenti delle posizioni di garanzia su cui si regge l'impianto prevenzionistico.

### *3.1. Sicurezza del lavoro e sicurezza sul lavoro. Il ruolo dell'art. 2087 c.c.*

Se la crescente destrutturazione spazio-temporale della prestazione pone nuove sfide al diritto della prevenzione, quest'ultimo non può certo trascurare quanto la sicurezza *sul* lavoro sia messa a repentaglio dalla insicurezza *del* lavoro,

---

<sup>27</sup> Come peraltro risulta ulteriormente confermato nell'art. 11 del disegno di legge n. 1484-B (legge annuale sulle piccole e medie imprese) approvato dal Senato della Repubblica il 22 ottobre 2025, modificato dalla Camera dei deputati il 5 febbraio 2026 e trasmesso dal Presidente della Camera dei deputati alla Presidenza dal Senato della Repubblica il 6 febbraio 2026, che introduce all'art. 3 del d.lgs. n. 81/2008 il comma 7-bis, ai sensi del quale "Per l'attività lavorativa prestata con modalità di lavoro agile in ambienti di lavoro che non rientrano nella disponibilità giuridica del datore di lavoro, l'assolvimento di tutti gli obblighi di sicurezza compatibili con tale modalità di lavoro, in particolare di quelli che attengono all'utilizzo dei videotermini, è assicurato dal datore di lavoro mediante la consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, di un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo del lavoratore di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali". La violazione di tale obbligo informativo datoriale è punita ai sensi dell'art. 55, comma 5, lett. c), del d.lgs. n. 81/2008.

<sup>28</sup> In particolare, l'art. 18, comma, 3-*bis*, del d.lgs. n. 81/2008, obbliga il datore di lavoro e i dirigenti a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli artt. 19, 20, 22, 23, 24 e 25, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli – i preposti, i lavoratori, i fabbricanti e i fornitori, gli installatori e il medico competente – qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti.

essendo maggiormente esposti a rischi per la propria integrità psico-fisica coloro il cui rapporto di lavoro sia discontinuo o temporaneo<sup>29</sup>, o più genericamente precario, quando non addirittura irregolare o sommerso.

Sicurezza *del* lavoro e sicurezza *sul* lavoro non sono fenomeni distinti, ma interferenti. Rispetto ai lavoratori stabili, i lavoratori flessibili sono più esposti al rischio o perché si assegnano loro compiti più pericolosi, in ambienti di lavoro e con condizioni di lavoro che chi ha un rapporto di lavoro stabile tenderebbe a rifiutare; o perché conoscono meno bene l'ambiente e gli strumenti di lavoro; o perché, essendo maggiormente esposti al ricatto occupazionale, si prestano ad affrontare rischi rilevanti.

Senza dire poi che, specialmente nel caso di continui rapporti diversi tra loro, si complica la stessa imputazione delle responsabilità, specialmente per quanto riguarda le malattie professionali.

D'altro canto, considerando il minore livello di sindacalizzazione dei cosiddetti lavoratori "atipici", si può ipotizzare che la loro situazione infortunistica sia ben più grave di quella che emerge dalle cifre ufficiali, così come il perdurante precariato comporta uno stress che, nel medio-lungo periodo, può produrre infortuni o patologie peraltro difficilmente riconoscibili come derivanti dal lavoro. Il che si riflette soprattutto sui rischi psico-sociali che non a caso sono sempre più diffusi.

Pur dovendosi compiere ogni sforzo per incentivare il lavoro stabile, occorre nel contempo fornire risposte credibili al problema di quella sorta di "insicurezza *al quadrato*" che scaturisce dalle tipologie negoziali flessibili, commisurando a tale situazione la portata dell'obbligo di sicurezza che grava sul datore di lavoro in virtù dell'art. 2087 c.c. come effetto naturale del contratto di lavoro.

Viene qui in rilievo quella *particolarità del lavoro* che, insieme all'esperienza e alla tecnica, questa norma evoca come parametro per valutare l'adeguatezza delle misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.

Una particolarità del lavoro da intendersi non solo in senso oggettivo con riferimento al tipo di attività lavorativa svolta, ma anche in senso soggettivo con riguardo al fatto che chi presta il lavoro lo fa in condizioni particolari che lo espongono maggiormente ai rischi. Cosicché le misure che il datore dovrà adottare per tutelare i soggetti che effettuano questo particolare lavoro non potranno essere solo le stesse che valgono nelle altre ipotesi, dovendosi tenere conto del frequente differenziale relativo al grado di esperienza, di preparazione, di conoscenza del contesto aziendale ecc.

### 3.2. *La tutela del lavoro flessibile nella disciplina sovranazionale: la direttiva 91/383/CEE*

L'esigenza di predisporre per i lavoratori flessibili una tutela speciale della salute e sicurezza traspare d'altronde a chiare lettere nelle fonti sovranazionali,

<sup>29</sup> V. il 4° e il 5° considerando della direttiva 91/383/CEE.

come in particolare la direttiva 91/383/CEE relativa al miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori a tempo determinato e interinali, la quale intende la tutela speciale per tali lavoratori flessibili come una disciplina ulteriore rispetto a quella generale valida per gli altri lavoratori: nulla di meno, ma qualcosa in più.

Ad esplicitarlo è il principio di parità di trattamento che la direttiva enuncia prefissandosi l'obiettivo di garantire che i lavoratori a termine e interinali beneficino dello stesso livello di protezione di cui beneficiano gli altri lavoratori<sup>30</sup>: una parità di trattamento non formale, ma sostanziale, rispetto alla quale lo stesso livello di protezione si raggiunge colmando i *gap* connessi alla flessibilità del rapporto.

Il carattere aggiuntivo o complementare<sup>31</sup> della tutela predisposta dalla direttiva è poi sancito là dove essa prevede l'integrale applicazione ai predetti lavoratori della disciplina generale della direttiva quadro n. 89/391/CEE e delle altre direttive particolari, fatte salve le disposizioni più vincolanti e/o più specifiche contenute nella stessa direttiva del 1991<sup>32</sup>.

Pertanto, la configurazione della direttiva del 1989 come disciplina generale di base e di quella del 1991 come disciplina speciale costituisce il criterio in base al quale gli Stati membri debbono attuare la direttiva adottando le misure necessarie.

Ciò vale per l'informazione preventiva dei lavoratori a termine o interinali, che deve riguardare anche una sorveglianza medica speciale e precisare gli eventuali rischi specifici aggravati<sup>33</sup>. Altrettanto vale per la formazione che deve essere sufficiente e adeguata alle caratteristiche proprie del posto di lavoro, tenuto conto della qualificazione e della esperienza del lavoratore<sup>34</sup>.

Inoltre la tutela speciale può anche consistere nella facoltà degli Stati membri di vietare il ricorso al lavoro a termine o interinale per taluni lavori particolarmente pericolosi, dovendosi, in mancanza di tali divieti, provvedere una appropriata sorveglianza medica speciale anche oltre la cessazione del rapporto di lavoro<sup>35</sup>.

### *3.3. La tutela prevenzionistica del lavoro flessibile, dal testo originario del d.lgs. n. 81/2008 al d.lgs. n. 81/2015*

Per quanto concerne le tipologie contrattuali flessibili, il d.lgs. n. 81/2008 aveva seguito originariamente una strada tradizionalista, tendenzialmente confermando quanto previsto nelle disposizioni precedenti<sup>36</sup> e senza valorizzare a

---

<sup>30</sup> Art. 2, par. 1, della direttiva 91/383/CEE.

<sup>31</sup> 7° considerando della direttiva 91/383/CEE.

<sup>32</sup> Art. 2, par. 3, della direttiva 91/383/CEE.

<sup>33</sup> Artt. 3 e 5 della direttiva 91/383/CEE.

<sup>34</sup> Art. 4 della direttiva 91/383/CEE.

<sup>35</sup> Art. 5, par. 1, della direttiva 91/383/CEE.

<sup>36</sup> Su cui, volendo, v. P. PASCUCCI, *Flessibilità e sicurezza del lavoro*, in "Diritto e lavoro nelle Marche", 2009, n. 3, p. 112 ss., spec. § 3.

chiare lettere il principio della tutela differenziale richiesto dal diritto comunitario<sup>37</sup>. Come è stato efficacemente osservato, il d.lgs. n. 81/2008 non era riuscito a rendere pienamente comunicante “il ‘canale’ regolativo della sicurezza del lavoro e quello del mercato di lavoro”<sup>38</sup>, non sviluppando coerentemente le giuste premesse poste con la definizione di lavoratore.

Peraltro, dopo l’emanazione del d.lgs. n. 81/2015, è ora in quest’ultimo che si rinvergono le specifiche previsioni prevenzionistiche dei più rilevanti contratti flessibili a cui si limiterà l’indagine – il contratto a termine, il contratto di lavoro intermittente e la somministrazione – fermo restando, ovviamente, che tali previsioni debbono sempre raccordarsi con i principi fondamentali del d.lgs. n. 81/2008.

Quanto al *part-time*, al di là di un isolato riferimento relativo al computo dei lavoratori ai fini dell’applicazione di particolari disposizioni<sup>39</sup>, nel d.lgs. n. 81/2008 non si rinvenivano previsioni, né queste emergono nel d.lgs. n. 81/2015.

Del lavoro parasubordinato già si è detto in precedenza (v. *supra* § 2.2.).

### 3.3.1. *La tutela per il contratto a termine*

Anche per il contratto a termine, eccettuato anche in questo caso un unico riferimento al computo dei lavoratori<sup>40</sup>, il d.lgs. n. 81/2008 non ha previsto disposizioni.

Per tale contratto restavano quindi in vigore le scarse previsioni del d.lgs. n. 368/2001 e, in particolare, quella di cui all’art. 7, comma 1, secondo cui il lavoratore assunto a termine doveva ricevere una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.

Senonché quest’ultima previsione è stata improvvidamente espunta dalla nuova disciplina del contratto a termine contenuta nel d.lgs. n. 81/2015<sup>41</sup>, suscitando perplessità anche per quanto riguarda il rispetto dei principi della direttiva 91/393/CEE<sup>42</sup>.

<sup>37</sup> È quanto rilevava, ancor prima dell’approvazione del disegno di legge delega governativo poi sfociato nella l. n. 123/2007 da cui è promanato il d.lgs. n. 81/2008, anche C. SMURAGLIA, *Il sistema normativo italiano in tema di sicurezza e igiene del lavoro: tentativi di coordinamento e prospettive*, in L. GUAGLIANONE e F. MALZANI (a cura di), *Come cambia l’ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologie*, Milano, Giuffrè, 2007, p. 343.

<sup>38</sup> L. ANGELINI, *Lavori flessibili e sicurezza nei luoghi di lavoro: una criticità da governare*, in P. PASCUCCI (a cura di), *Il testo unico sulla sicurezza del lavoro*, Atti del convegno di studi giuridici sul disegno di legge delega approvato dal Consiglio dei Ministri il 13 aprile 2007 (Urbino, 4 maggio 2007), Roma, Ministero della salute-Ispesl, 2007, p. 104.

<sup>39</sup> Art. 4, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008.

<sup>40</sup> Art. 4, comma 1, lett. d), del d.lgs. n. 81/2008.

<sup>41</sup> Art. 26.

<sup>42</sup> C. LAZZARI, *Prime osservazioni a proposito di revisione delle forme contrattuali e sicurezza sul lavoro*, in “I Working Papers di Olympus”, 41/2015, p. 5.

Vero è, però, che la sostanza di quella previsione dovrebbe ritenersi comunque “viva” in virtù dell’art. 37, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008, il quale, obbligando il datore di lavoro ad assicurare che “ciascun” lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento ai rischi riferiti alle mansioni, si riferisce – come meglio si dirà fra poco – a tutti i rischi specifici, compresi quelli connessi alla tipologia contrattuale.

### *3.3.2. La tutela per il lavoro intermittente*

Nulla è stato previsto per i lavoratori intermittenti dal d.lgs. n. 81/2008 perché, all’epoca della sua emanazione, la regolamentazione del lavoro intermittente (artt. 33-40 del d.lgs. n. 276/2003) era stata abrogata dall’art. 1, comma 45, della l. n. 247/2007: la sua successiva resurrezione in virtù dell’art. 39, comma 11, della l. n. 133/2008 ha quindi impedito di tenerne conto nel cosiddetto testo unico, dovendosi quindi fare riferimento ancora alle scarse norme originariamente previste dal d.lgs. n. 276/2003 (art. 34, comma 3, lett. c); art. 35, comma 1, lett. f).

Nel d.lgs. n. 81/2015, al di là di quanto si dirà fra breve, non si rinvennero previsioni specifiche in materia di prevenzione, fatto salvo il principio generale di non discriminazione di cui all’art. 17, comma 1, secondo cui il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello.

### *3.3.3. La tutela per la somministrazione*

Quanto alla disciplina prevenzionistica per la somministrazione, l’art. 3, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008 si era adagiato sulla disciplina già dettata dal d.lgs. n. 276/2003, senza neppure tentare un forse difficile recupero di alcune delle più pregnanti tutele previste dalla l. n. 196/1997 per il lavoro temporaneo.

Pur esplicitando più chiaramente che la posizione di garanzia datoriale grava su colui che utilizza la prestazione<sup>43</sup>, il d.lgs. n. 81/2008 confermava la vigenza dell’obbligo sancito dall’art. 23, comma 5, del d.lgs. n. 276/2003 in capo al somministratore di informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e di formarli e addestrarli all’uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti conformemente a quanto previsto dallo stesso d.lgs.

---

<sup>43</sup> Come peraltro emergeva anche nell’art. 23, comma 5, del d.lgs. n. 276/2003: dunque una dissociazione della posizione datoriale (che emerge anche nel distacco: art. 3, comma 6, del d.lgs. n. 81/2008).

n. 81/2008<sup>44</sup>, potendo il contratto di somministrazione prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. In questa ripartizione di obblighi prevenzionistici, quello informativo e formativo che grava sul somministratore non esclude quello dell'utilizzatore di informare e formare il lavoratore in merito ai rischi specifici della propria azienda e che, in base all'art. 37, comma 4, del d.lgs. n. 81/2008, deve avvenire in occasione dell'inizio dell'utilizzazione.

Peraltro, nel momento in cui la disciplina dell'art. 3, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008 è stata travasata nell'art. 35, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015, è scomparsa la previsione contenuta nell'art. 23, comma 5, terzo periodo, del d.lgs. n. 276/2003 (già fatta salva dall'art. 3, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008) secondo cui, ove le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto prima dal d.lgs. n. 626/1994 e poi dal d.lgs. n. 81/2008.

Anche in questo caso la soppressione della previsione rischia di evidenziare problemi rispetto alla direttiva 91/383/CEE specialmente con riferimento a quel concetto di sorveglianza medica speciale, mai definita nell'ordinamento italiano, che potrebbe non coincidere necessariamente con la sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 del d.lgs. n. 81/2008<sup>45</sup>.

### 3.4. *La valutazione dei rischi da flessibilità tipologica*

Senza potersi diffondere oltremodo sui dettagli non sempre cristallini della disciplina prevenzionistica della somministrazione<sup>46</sup>, è invece quanto mai opportuno ricordare come al d.lgs. n. 106/2009 – correttivo del d.lgs. n. 81/2008 – spetti (questa volta) il merito di aver attualizzato, ancorché in chiave generale, il principio comunitario della tutela differenziale per i lavori flessibili.

Ci si riferisce all'integrazione apportata all'art. 28 del d.lgs. 81/2008 che obbliga il datore di lavoro a valutare, tra tutti i rischi, anche quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro, con il conseguente obbligo di individuare poi nel documento di valutazione dei rischi le procedure per l'adozione delle specifiche misure di tutela.

Dunque rischi specifici che derivano soprattutto dal fatto che a svolgere il lavoro è un soggetto che, in ragione del suo inserimento soltanto temporaneo nel contesto aziendale, sebbene possa essere tecnicamente e professionalmente preparato, nel proprio bagaglio non dispone di quella risorsa fondamentale consistente nell'esser parte stabile di una organizzazione, con tutto ciò che ne

<sup>44</sup> L'art. 23, comma 5, richiamava ovviamente il precedente d.lgs. n. 626/1994, ma tale riferimento, alla luce dell'art. 304, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008 doveva poi intendersi riportato a quest'ultimo decreto.

<sup>45</sup> C. LAZZARI, *Prime osservazioni*, cit., p. 10 ss.

<sup>46</sup> Per cui si rinvia *amplius* a C. LAZZARI, *Prime osservazioni*, cit., nonché, volendo, a P. PASCUCCI, *Flessibilità e sicurezza del lavoro*, cit., *passim*.

consegue in termini di conoscenze, comunicazione, esperienza e adattamento. Rischi specifici che possono essere tanto psichici quanto fisici, ben potendo tradursi i primi nella causa dei secondi.

Per la verità, la delusione provocata dalla scarsa applicazione pratica di questa previsione potrebbe essere destinata finalmente a stemperarsi alla luce di una recente sentenza di legittimità, la cui illustrazione presuppone però una doverosa e ampia premessa.

### *3.5. Valutazione dei rischi e divieti di ricorso al lavoro flessibile*

Tale premessa consiste nel ricordare che la tutela della salute e sicurezza di certi lavoratori flessibili trova un indiretto sostegno anche nell'art. 14, comma 1, lett. c), nell'art. 20, comma 1, lett. d), e nell'art. 32, comma 1, lett. d), del d.lgs. n. 81/2015, i quali vietano il ricorso rispettivamente al contratto di lavoro intermittente, al contratto di lavoro a termine e alla somministrazione ai datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Si tratta di una disciplina inibitoria – già presente nella legislazione precedente al d.lgs. n. 81/2015<sup>47</sup> – la cui *ratio* risiede nell'esigenza di una maggior tutela per lavoratori che, per la temporaneità e la flessibilità del contratto, hanno minore familiarità con l'ambiente e la strumentazione di lavoro. Divieti, quindi, come afferma l'art. 4 della direttiva 2008/104/CE sul lavoro interinale, giustificati da ragioni d'interesse generale tra cui la tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Come chiarito in giurisprudenza, l'effettività di tali previsioni – che meriterebbero di essere estese a tutte le ipotesi di lavoro non standard<sup>48</sup> – è garantita dalle sanzioni civili indirette conseguenti alla violazione dei divieti, consistenti nella nullità dei contratti sottoscritti in violazione dei divieti.

Non si deve peraltro dimenticare che, al di là delle conseguenze civilistiche – e delle ulteriori conseguenze derivanti dalla trasgressione dei divieti<sup>49</sup> –, la mancata o inadeguata valutazione dei rischi rileva autonomamente anche sul piano sanzionatorio diretto presidiato dalle sanzioni penali di cui all'art. 55 del d.lgs. n. 81/2008, a prescindere dalla relazione che possa o meno esistere tra la mancata valutazione e un infortunio sul lavoro.

---

<sup>47</sup> Per il contratto di lavoro intermittente nell'art. 34, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 276/2003; per il contratto a termine nell'art. 3, comma 1, lett. d), del d.lgs. n. 368/2001; per la somministrazione nell'art. 20, comma 5, lett. c), del d.lgs. n. 276/2003. Cfr. M. LAI, *La sicurezza del lavoro nelle nuove tipologie contrattuali*, in "Diritto e pratica del lavoro", 2003, p. 2427 ss.

<sup>48</sup> L. MONTUSCHI, *Aspettando la riforma: riflessioni sulla legge n. 229 del 2003 per il riassetto in materia di sicurezza sul lavoro*, in "Argomenti di diritto del lavoro", 2004, p. 749 ss., qui p. 770.

<sup>49</sup> Nel caso della somministrazione l'art. 40 del d.lgs. n. 81/2015 prevede una sanzione amministrativa pecuniaria a carico dell'utilizzatore.

### 3.5.1. Le conseguenze della violazione del divieto nel contratto a termine

Nel caso dell'apposizione del termine senza valutazione dei rischi, l'art. 20, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 prevede espressamente anche la trasformazione del contratto in contratto a tempo indeterminato.

Vero è che anche sotto l'egida del precedente d.lgs. n. 368/2001 – il cui art. 3 contemplava lo stesso divieto ma non la conversione – la giurisprudenza di legittimità, con il sostegno della maggior parte della dottrina<sup>50</sup>, aveva ritenuto che la clausola di apposizione del termine da parte delle imprese che non avessero valutato i rischi fosse nulla per contrarietà a norma imperativa, con la conseguente considerazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi degli artt. 1339 e 1419, comma 2, c.c.<sup>51</sup>, spettando al giudice di merito accertare, con valutazione esente dal sindacato di legittimità – ove correttamente motivata ed esente da vizi giuridici – la sussistenza del documento di valutazione dei rischi<sup>52</sup>, e incumbendo sul datore di lavoro l'onere di provare di aver assolto specificamente l'adempimento richiesto dalla legge<sup>53</sup>.

Una nullità della clausola di apposizione del termine che, in ragione della medesima *ratio* protettiva, è stata ritenuta sussistente anche ove il contratto a termine sia stipulato con una pubblica amministrazione<sup>54</sup>.

Più nello specifico, si è poi affermato come non sia sufficiente la mera effettuazione della valutazione dei rischi, la quale deve essere resa conoscibile al lavoratore e quindi emergere in un documento con data certa<sup>55</sup>. D'altronde la valutazione del rischio – che ovviamente deve precedere l'assunzione a termine<sup>56</sup> – è sempre trasfusa in un documento che ha precise formalità ai fini della propria validità, il che esclude che la prova della sussistenza del documento possa essere data

---

<sup>50</sup> R. ALTAVILLA, *I contratti a termine nel mercato differenziato*, Milano, Giuffrè, 2001, p. 258; M. MISCIONE, *I divieti di contratto a termine*, in L. MENGHINI (a cura di), *La nuova disciplina del lavoro a termine*, Milano, Ipsoa, 2002, p. 99; G. RIGANÒ, *Sub art. 3*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Commentario al d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368*, in “Le nuove leggi civili commentate”, 2002, p. 61; L.M. DENTICI, *L'articolazione dei divieti nella nuova disciplina del contratto a tempo determinato*, in A. GARILLI, M. NAPOLI (a cura di), *Il lavoro a termine in Italia e in Europa*, Torino, Giappichelli, 2003, pp. 116-117; A. PRETEROTTI, *Il contratto di lavoro a tempo determinato*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Il lavoro privato e pubblico*, Milano, Ipsoa, 2009, p. 291; L. ANGELINI, *Lavori flessibili e sicurezza nei luoghi di lavoro*, cit., p. 106; C. LAZZARI, *L'obbligo di sicurezza nel lavoro temporaneo, fra ordinamento interno e diritto comunitario*, in “Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali”, 2009, p. 658, nt. 153; volendo, P. PASCUCCI, *Flessibilità e sicurezza del lavoro*, cit., p. 138 ss. *Contra* A. VALLEBONA, C. PISANI, *Il nuovo lavoro a termine*, Padova, Cedam, 2001, p. 35 ss., secondo cui il datore di lavoro poteva essere ammesso a provare, *ex art.* 1419, comma 1, c.c., la volontà ipotetica di non concludere il contratto di lavoro senza il termine nullo, con conseguente invalidità dell'intero negozio; conforme A. PIETROPAOLI, *Divieti di apposizione del termine al contratto di lavoro*, in G. PERONE (a cura di), *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel D.lgs. 6 settembre 2001, n. 368*, Torino, Giappichelli, 2002, pp. 236-237.

<sup>51</sup> Cass. civ., sez. lav., 2 aprile 2012, n. 5241.

<sup>52</sup> Cass. civ., sez. lav., 21 marzo 2017, n. 8212; Cass. civ., sez. lav., 17 novembre 2017, n. 27335; Cass. civ., sez. lav., 31 maggio 2018, n. 13959; Cass. civ., sez. lav., 23 agosto 2019, n. 21683.

<sup>53</sup> Cass. n. 5241/2012, cit.; Cass. civ., sez. lav., 24 ottobre 2016, n. 21418.

<sup>54</sup> Cass., sez. lav., 24 giugno 2020, n. 12499.

<sup>55</sup> App. Venezia, 5 aprile 2022, n. 644.

<sup>56</sup> App. Genova, 21 luglio 2021, n. 186.

con prove testimoniali<sup>57</sup>.

Né può ritenersi che, in caso di costituzione di nuova impresa – nel qual caso l'art. 28, comma 3-*bis*, del d.lgs. n. 81/2008 impone l'immediata valutazione dei rischi concedendo 90 giorni per elaborare il relativo documento – si possano assumere lavoratori a termine nelle more di tale elaborazione, in quanto quest'ultima previsione non può derogare il divieto posto da una norma imperativa<sup>58</sup>. D'altronde, lo stesso art. 28, comma 3-*bis*, precisa che il datore di lavoro deve comunque dare immediata evidenza, attraverso idonea documentazione, dell'adempimento degli obblighi che dovranno poi emergere dal documento di valutazione<sup>59</sup>.

Così come si è sostenuto che la nullità del termine opera anche quando manchi l'aggiornamento della valutazione dei rischi imposta dall'art. 29 del d.lgs. n. 81/2008, il cui onere probatorio grava sul lavoratore ove il datore abbia allegato il documento di valutazione dei rischi<sup>60</sup>.

### *3.5.2. Le conseguenze della violazione del divieto nel contratto di lavoro intermittente*

Nel caso del lavoro intermittente la legge nulla dispone circa le conseguenze della nullità del contratto,

A fronte del silenzio del legislatore, nella giurisprudenza di merito si è ritenuto che anche il contratto di lavoro intermittente debba convertirsi in un ordinario contratto di lavoro subordinato, peraltro a tempo determinato<sup>61</sup>.

I giudici di legittimità hanno invece operato una distinzione, ritenendo che la conversione in un contratto di lavoro a tempo indeterminato di un contratto di lavoro intermittente si abbia solo ove quest'ultimo sia a tempo determinato, in sostanza attraendo la disciplina del lavoro intermittente in quella del contratto a termine. Viceversa, ove si tratti di contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato, in assenza dell'espressa previsione della conversione, la mancanza della valutazione dei rischi produrrebbe la mera caducazione del contratto non retroattiva, *ex art. 2126 c.c.*, e ciò in quanto non incidendo l'omessa valutazione dei

---

<sup>57</sup> App. Milano, 21 aprile 2021, n. 305.

<sup>58</sup> App. Venezia, n. 644/2022, cit.

<sup>59</sup> Vale a dire quelli di cui al comma 2 dello stesso art. 28: lett. b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione dei rischi; lett. c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza; lett. d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri; lett. e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio; lett. f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

<sup>60</sup> Trib. Roma, n. 11832/2021.

<sup>61</sup> Trib. Milano, 19 giugno 2017, n. 1806.

rischi su alcuna clausola del contratto, non ne determinerebbe la deviazione dal tipo legale né ne altererebbe lo schema causale<sup>62</sup>.

Ci si può tuttavia chiedere se una simile conclusione, che nella sostanza finisce per penalizzare essenzialmente il lavoratore, sia davvero coerente con la peculiare *ratio* sottostante al divieto in esame e all'interesse da esso protetto, che ha una valenza non solo individuale, ma anche collettiva o addirittura pubblica *ex art.* 32 Cost.

### 3.5.3. *Le conseguenze della violazione del divieto nella somministrazione: la definitiva apertura giurisprudenziale del canale di collegamento con l'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008*

Anche nel caso della somministrazione, la giurisprudenza ha ritenuto che la mancanza della valutazione dei rischi renda nullo il contratto con la conseguente instaurazione di un contratto di lavoro subordinato con l'utilizzatore<sup>63</sup>. D'altronde, in questo caso l'art. 38, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 prevede esplicitamente che il lavoratore possa chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

Peraltro, occupandosi di somministrazione, una recentissima sentenza di legittimità pare aver finalmente colto e sciolto il nodo gordiano della questione più generale, istituendo una nitida relazione fra i divieti fin qui esaminati e il citato frammento dell'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008 che impone di valutare i rischi connessi alla tipologia contrattuale<sup>64</sup>.

Per la verità, già fra le righe di qualche precedente pronuncia di merito era emersa l'esigenza di una più specifica valutazione dei rischi, rilevandosi come il documento di valutazione debba indicare specificamente i fattori di pericolo concretamente presenti all'interno dell'azienda, in relazione alla singola lavorazione o all'ambiente di lavoro e le misure precauzionali ed i dispositivi adottati per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori<sup>65</sup>.

Senonché è soprattutto nella recente pronuncia della Cassazione<sup>66</sup> che la relazione tra le norme citate diviene palpabile, rilevandosi innanzitutto che la valutazione dei rischi richiesta come condizione di legittimità del contratto di lavoro somministrato sia finalizzata ad assicurare una più intensa protezione nei confronti dei lavoratori somministrati, i quali, quando iniziano a prestare attività lavorativa presso l'utilizzatore, diventano parte di un'organizzazione di lavoro nuova a cui sono estranei e spesso per periodi brevi e frammentati.

Ciò esclude che tali esigenze di tutela possano essere soddisfatte mediante una valutazione generale dei rischi uguale per tutti, dovendosi invece tener conto

<sup>62</sup> Cass. civ., sez. lav., 5 gennaio 2024, n. 378.

<sup>63</sup> App. Brescia, 3 giugno 2021.

<sup>64</sup> Cass. civ., sez. lav., 15 dicembre 2025, n. 32659.

<sup>65</sup> App. Milano, n. 305/2021, cit.

<sup>66</sup> Cass., n. 32659/2025, cit.

delle specifiche esigenze di integrazione del lavoratore somministrato nel livello di tutele e sicurezza generale dell'impresa, garantendogli il diritto alla effettiva parità di trattamento e alla non discriminazione sotto il profilo della salute e della sicurezza rispetto agli altri lavoratori, in attuazione della citata direttiva 91/383/CEE.

È quindi evidente che la valutazione dei rischi necessaria per accedere alla somministrazione – ma il discorso vale ovviamente anche per gli altri contratti flessibili qui in esame – non potrà mai esaurirsi nella valutazione generale dei rischi (oggettivi) presenti in azienda, ma dovrà invece individuare anche gli specifici rischi (soggettivi) connessi alla specifica tipologia contrattuale e identificare, sempre in via preventiva e formale, nel documento di valutazione dei rischi, le misure di cautela, individuali e collettive, necessarie per prevenirli oltre che le procedure per la concreta attuazione delle stesse<sup>67</sup>.

Una valutazione che, peraltro, dovrà tenere conto anche del fatto che lo stesso art. 28, comma 2, lett. f), del d.lgs. n. 81/2008 pretende che il documento di valutazione individui le mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento: mansioni, dunque, alle quali non dovrebbero essere adibiti lavoratori flessibili privi di tali requisiti.

#### 3.5.4. *A proposito dell'effettività dei divieti*

Sullo sfondo di questa illustrazione non si debbono trascurare i possibili limiti di effettività dei divieti in esame, a partire dalle ben note criticità che affliggono le attività di vigilanza fino al fatto che la tutela civilistica connessa alla trasgressione dei divieti opera essenzialmente *ex post*.

A tale proposito vale peraltro la pena ricordare come, nel caso dell'allora lavoro temporaneo, anche in chiave preventiva l'art. 1 della l. n. 196/1997 (ora abrogato) prevedesse il divieto di ricorso a tale contratto per le imprese che non dimostrassero alla Direzione provinciale del lavoro di aver effettuato la valutazione dei rischi.

Così come, originariamente, il d.lgs. n. 276/2003 rendeva corresponsabile il somministratore dell'osservanza del divieto mediante la previsione di una sanzione amministrativa pecuniaria destinata ad entrambi i contraenti in caso di sua violazione ai sensi dell'art. 18, comma 3, del d.lgs. n. 276/2003<sup>68</sup>. Senonché anche

---

<sup>67</sup> Cass, n. 32659/2025, cit. Negli stessi termini si era già espressa la dottrina: v. F. CORSO, *La legge 3 agosto 2007 n. 123: vecchi problemi e nuove esigenze in materia di sicurezza sul lavoro*, in "Diritti lavori mercati", 2007, p. 261 ss., qui p. 278; volendo, P. PASCUCCI, *Flessibilità e sicurezza del lavoro*, cit., spec. § 5.

<sup>68</sup> Come rilevato dal Ministero del lavoro nell'Interpello del 17 settembre 2007, n. 26, l'art. 18, comma 3, imponeva al somministratore, per andare esente da colpa (*in eligendo*), un comportamento diligente consistente nella verifica del reale adempimento, ad opera della controparte contrattuale, della valutazione dei rischi, quanto meno per presa visione del relativo documento, fermi restando i limiti derivanti dall'assenza di un controllo di merito sull'adeguatezza

tale norma è stata poi abrogata<sup>69</sup> e nei fatti soppiantata dall'art. 40, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 che, per la violazione dei divieti posti dall'art. 32, punisce con una sanzione amministrativa pecuniaria solo l'utilizzatore, sgravando, quindi, il somministratore di ogni responsabilità in proposito.

Vero è che, come è stato osservato, l'esibizione del documento di valutazione dei rischi da parte dell'utilizzatore risulta in ogni caso funzionale al corretto assolvimento dell'obbligo del somministratore, ai sensi dell'art. 33, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015, di comunicare per iscritto al lavoratore, all'atto dell'assunzione o dell'invio in missione, il contenuto del contratto di somministrazione, tra cui va annoverata l'indicazione della presenza di eventuali rischi per la salute e la sicurezza, così come delle misure di prevenzione adottate (art. 33, comma 1, lett. c)<sup>70</sup>.

Sempre sullo sfondo potrebbe emergere poi un dubbio circa la ragionevolezza della conversione dei contratti stipulati in violazione dei citati divieti considerando che qui le esigenze di protezione del lavoratore non riguardano la stabilità dell'occupazione, bensì l'occupazione in condizioni di sicurezza, le quali, se valgono nel caso di un lavoro flessibile, non sono però irrilevanti in un lavoro stabile.

In realtà, la conversione del contratto è coerente con l'esigenza di protezione della salute e sicurezza del lavoratore. Infatti, nel contesto di un'organizzazione in cui sia stata effettuata una valutazione dei rischi che non abbia considerato solo i rischi da flessibilità, il contratto stabile sarebbe comunque tutelato per quanto attiene alla salute e sicurezza.

È vero però che, nel caso invece di totale mancanza della valutazione dei rischi, non solo non si terrebbero in alcun conto i rischi da flessibilità, ma vi sarebbero seri pericoli anche per la tutela dei lavoratori stabili. Senonché, la considerazione di tale situazione – al di là delle sue conseguenze penalistiche *ex* art. 55 del d.lgs. n. 81/2008 – non potrebbe comunque valere per sostenere l'infondatezza della conversione del contratto flessibile illegittimamente stipulato, dato che i divieti qui in esame costituiscono un elemento particolare dello speciale statuto protettivo della flessibilità che non può essere esportato oltre i suoi confini.

D'altro canto, nel momento in cui si accertasse la violazione del divieto (e si convertisse il contratto flessibile), scatterebbe anche la prescrizione *ex* d.lgs. n. 758/1994 che imporrebbe al datore di lavoro di effettuare la valutazione di tutti i rischi.

#### 4. Conclusione

Sarebbe irrealistico affrontare seriamente i vari problemi della prevenzione

---

della valutazione, che non poteva essere evidentemente richiesto al somministratore. Sul punto v. ancora C. LAZZARI, *Prime osservazioni*, cit., p. 12.

<sup>69</sup> Dall'art. 55, comma 1, lett. d), del d.lgs. n. 81/2015.

<sup>70</sup> C. LAZZARI, *Prime osservazioni*, cit., p. 12.

primaria<sup>71</sup> – quella, per intendersi, che mira innanzitutto a evitare ed eliminare i rischi, come pretende la direttiva quadro europea 89/391/CEE – senza focalizzare l’attenzione sulla relazione tra organizzazione del lavoro e salute e sicurezza dei lavoratori.

È nell’organizzazione del lavoro che si annida la maggior parte dei rischi di infortunio e dei fattori patogenetici ed è nell’organizzazione aziendale e del lavoro che va incorporata, fin dal suo concepimento, la dimensione del benessere dei lavoratori mediante un’attenta progettazione del processo di lavoro che operi scelte volte a garantire la salute e la sicurezza delle persone che lavorano.

La flessibilità, sia nella sua dimensione tipologica sia in quella organizzativa, costituisce un elemento ormai costante dell’organizzazione del lavoro. Pertanto, la valutazione della congruenza di un’organizzazione del lavoro che intenda incorporare la dimensione del benessere dei lavoratori non può non comportare, in primo luogo, un’adeguata valutazione di tutti i rischi, più o meno apparenti, connessi alla flessibilità.

#### *Abstract*

*Il contributo propone una sintetica riflessione su alcune questioni relative all’applicazione della disciplina prevenzionistica di cui al d.lgs. n. 81/2008 nelle ipotesi di destrutturazione spazio-temporale della prestazione lavorativa e nei casi dei principali contratti di lavoro flessibili proponendo alcune soluzioni alla luce degli orientamenti della giurisprudenza.*

*The paper offers a brief reflection on some issues relating to the application of Legislative Decree no. 81/2008 concerning health and safety at work in cases of spatial-temporal destructuring of work performance and in the cases of the mai.*

#### *Parole chiave*

*Salute e sicurezza sul lavoro, destrutturazione spazio-temporale, contratti di lavoro flessibile, giurisprudenza.*

#### *Keywords*

*Health and safety at work, spatial-temporal destructuring of work performance, flexible work contracts, case law.*

---

<sup>71</sup> Su cui v. B. MAGGI, *Analisi e progettazione del lavoro per la tutela della salute. L’orientamento innovativo del d.lgs. n. 626 del 1994*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi di lavoro*, Torino, Giappichelli, 1997, p. 323 ss.; ID., *L’analisi del lavoro a fini di prevenzione*, in “Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali”, 2006, n. 29, p. 13 ss.