

 **federalismi.it**
RIVISTA DI DIRITTO PUBBLICO ITALIANO, COMPARATO, EUROPEO

7 AGOSTO 2024

federalismi.it

Fascicolo n. 19/2024



ISSN 1826-3534

Numero 19, 2024

Tutti i contributi, ad eccezione dell'editoriale di apertura, sono stati sottoposti a *double blind peer review*.

Direttore responsabile: Prof. Annamaria Poggi

Vice Direttore responsabile: Prof. Federica Fabrizzi

Comitato di direzione: Prof. Andrea Biondi, Prof. Luisa Cassetti; Prof. Marcello Cecchetti; Prof. Carlo Curti Gialdino; Dott. Renzo Dickmann; Dott. Antonio Ferrara; Prof. Tommaso Edoardo Frosini; Prof. Diana Urania Galetta; Prof. Roberto Miccù; Prof. Andrea Morrone; Prof. Giulio M. Salerno; Prof. Maria Alessandra Sandulli; Prof. Sandro Staiano.

Redazione: dott. Federico Savastano (Redattore Capo); dott. Stefano Aru; Prof. Francesco Battaglia; Prof. Cristina Bertolino; dott. Giovanni Boggero; Prof. Tanja Cerruti; dott. Caterina Domenicali; dott. Giovanni Piccirilli; Prof. Massimo Rubechi; Prof. Martina Sinisi; Prof. Alessandro Sterpa.

Segreteria di redazione: dott. Simone Barbareschi; dott. Andrea Caravita di Toritto; dott. Lucio Adalberto Caruso; dott. Adriano Dirri; dott. Luisa Giurato; dott. Eleonora Iannario; dott. Ekaterina Krapivnitskaya; dott. Nicola Pettinari; dott. Giulia Renzi; dott. Francesco Severa; dott. Sergio Spatola, dott. Giulia Vasino.

E-mail: redazione@federalismi.it



Invecchiamento e lavoro^{*}

di Rosa Casillo

Professoressa associata di Diritto del lavoro
Università di Napoli Federico II

Abstract [It]: Partendo dall'osservazione della rilevanza costituzionale dell'attuale demografia dell'occupazione, l'Autore si interroga sulla sua ricaduta giuridica nelle forme del contrasto al fenomeno demografico e della garanzia di invecchiamento attivo. Di quest'ultimo argomenta la veste giuridica di principio e i termini in cui esso condiziona la relazione contrattuale di lavoro, tematizzando in essa la pratica della c.d. gestione dell'età per verificarne l'impatto sulla posizione debitoria, del datore di lavoro, e creditoria, del lavoratore anziano.

Title: Ageing and employment

Abstract [En]: Starting from observing the constitutional relevance of the current occupational demography, the Author questions its legal effects in contrasting the demographic phenomenon and guaranteeing active ageing. Then, she questions the terms in which the principle of active ageing conditions the employment relationship, focusing on the practice of age management to verify its impact on the employer's debt and the senior worker's credit position.

Parole chiave: Invecchiamento attivo, gestione dell'età nel lavoro, abilità lavorativa, salute e sicurezza dei lavoratori anziani, nuove tecnologie per la salute

Keywords: Active ageing, age management at work, work ability, health and safety for senior worker's, new technologies for health

Sommario: 1. Attuale demografia dell'occupazione e sua rilevanza costituzionale. 1.1. Il principio economico-finanziario in prospettiva futura: il contrasto alla dinamica demografica del mercato del lavoro. 1.2. Il principio personalistico e l'invecchiamento attivo: l'effettività del diritto al lavoro per l'anziano lavoratore. 2. La gestione dell'età nel rapporto di lavoro: i diritti dei lavoratori e i debitori della garanzia. 2.1. Lo sviluppo personale/professionale. 2.2. La manutenzione della professionalità. 2.3. La tutela della salute tra prevenzione, promozione e cura. 3. Abilità lavorativa, tutela della salute e sicurezza, nuove tecnologie.

1. Attuale demografia dell'occupazione e sua rilevanza costituzionale

Negli ultimi anni, in tanti ambiti della riflessione scientifica si è intensificata molto l'attenzione sul mutamento della struttura per età del mercato del lavoro, oramai stabilmente attestata verso l'invecchiamento. Un fenomeno, questo, testimoniato da tutte le fonti statistiche, nazionali e non solo, che oggi, ma non da ora, descrivono come fatto di realtà quell'elevazione dell'età della forza lavoro che, a partire dalla metà degli anni 2000, veniva registrata come una preoccupante tendenza¹.

* Articolo sottoposto a referaggio. Questo studio nasce nell'ambito della Ricerca PNRR - MUR PE0000015 – AGE.IT.

¹ V. ad esempio, M. MADIA (a cura di), *Un welfare anziano. Invecchiamento della popolazione o ringiovanimento della società?*, Arel, Roma, 2007, pp. 19 ss.; N. STRANGES, *Dinamiche demografiche e mercato del lavoro in Italia*, in *Quaderni Europei sul Nuovo Welfare*, n. 10, 2008, pp. 192 ss.

In effetti, il Rapporto annuale ISTAT del 2023 presenta dati che colpiscono molto, anche quando solo di sintesi². Mostra, in particolare, che al 2022 i soggetti in cerca di occupazione e i già lavoratori compresi nell'intervallo anagrafico con cui convenzionalmente è definita la forza lavoro, ossia 15-64 anni, hanno in media 43,6 anni; un valore che supera l'età media della popolazione nella stessa classe, pari, invece, a 42 anni³. Mostra, anche, che, in poco meno di vent'anni (dal 2004 al 2022), tra i 35-49enni il tasso di impiego è rimasto invariato (attestato a circa il 75%) mentre tra i 15-34enni ha scontato una diminuzione (dell'8,6%, passando dal 52,3% a 43,7%) compensata per più del doppio dall'aumento (del 19%) del tasso di impiego tra i 50-64enni (che passa dal 42,3% al 61,5%). Sicché, si legge nel rapporto ISTAT, “a partire dal 2010, il tasso di occupazione dei soggetti con più di 50 anni ha superato quello dei giovani”⁴.

Anche i numeri assoluti indicano una traiettoria verso l'aumento dell'età degli occupati: delle 784mila unità in più che si registrano, circa 435mila hanno età compresa tra 15 e 64 anni, mentre le altre 349mila unità sono ultra 65enni, la cui consistenza risulta raddoppiata⁵. La variazione registrata tra i dati di gennaio 2023 e gennaio 2024⁶ non smentisce la tendenza: benché l'aumento dell'occupazione rilevato nell'anno, pari a 362mila unità, sia dovuto a una crescita generalizzata dei tassi di impiego, la coorte degli ultra 50enni, pur con una variazione della percentuale che non è la più elevata⁷, è quella che si è infoltita di più (349mila unità) ed è la più numerosa, con il più alto tasso di crescita rispetto all'anno precedente⁸.

Quando poi si guardano i dati previsionali, lo scenario non cambia.

L'andamento crescente delle due variabili demografiche che, intrecciandosi, determinano la struttura per età dell'intera popolazione – la denatalità⁹ e la durata della vita¹⁰ – descrivono l'invecchiamento della

² Nel Rapporto (d'ora in poi Rapporto 2023) le due grandezze che ora si richiamano nel testo sono anche disaggregate in base, tra l'altro, al genere, al settore di occupazione, all'appartenenza geografica facendo emergere tutta la complessità da cui nasce, e con cui si sviluppa, l'invecchiamento della popolazione che lavora e che cerca lavoro (ISTAT, *Rapporto 2023*, pp. 67-80).

³ ISTAT, *Rapporto 2023*, p. 72; il dato non è disponibile per il 2023: p. 71, nota n. 4.

⁴ ISTAT, *Rapporto 2023*, pp. 77 s., tabella 2.14.

⁵ ISTAT, *Rapporto 2023*, p. 73.

⁶ Questi ultimi diffusi dall'ISTAT nella sezione Statistiche flash, il 1 marzo 2024.

⁷ Per la coorte 50-64 anni, l'aumento del tasso di impiego è del 1,4% attestandosi, l'indicatore, al 63,9%; per la coorte 35-49 è dello 0,4%, e l'indicatore sale al 76,5%; per i 25-34enni, l'occupazione cresce dell'1,6%, con un tasso di incidenza del 68,8%; per la classe 15-25, invece, il tasso di occupazione si attesta al 20,7%, con un aumento dello 0,2% (p. 5, prospetto 5).

⁸ La coorte cresce del 3,8% rispetto al 2023. Gli occupati della classe 35-49 anni diminuiscono dell'1,2%; quelli della classe 23-34 crescono del 2,5%, mentre crescono dell'1,5% gli occupati della coorte 15-24 anni (prospetto 5, p. 4).

⁹ Che nel 2022 ha visto un nuovo record e che, per la riduzione sia della popolazione femminile in età riproduttiva sia della fecondità peraltro sempre più travida, difficilmente potrà tornare a valori di recupero dell'attuale differenza tra nascite e decessi. I primi dati si leggono in ISTAT, *Rapporto 2023*, pp. 30-33; per le previsioni: ISTAT, *Previsioni della popolazione residente e delle famiglie con base 1/1/2022*, Statistiche Report, 28 settembre 2023.

¹⁰ O meglio, della speranza di vita alla nascita oggi è pari a 80,5 anni per gli uomini e 84,8 anni per le donne (ISTAT, *Rapporto 2023*, pp. 35 s.). La speranza di vita a 65 anni è stimata in 18,9 anni per gli uomini e 21,9 anni per le donne (ISTAT, *Rapporto 2023*, pp. 34-36). Per entrambi gli indicatori, le previsioni nel lungo periodo indicano un guadagno di circa 5 anni al 2080 (ISTAT, *Previsioni, cit.*, p. 3).

popolazione¹¹ e, insieme, della forza lavoro, come un fenomeno destinato a non mutare ma, anzi, ad aumentare. In particolare, la stima al 2041 vede un indice di vecchiaia che, in vent'anni, passa da 187,9 a 292 anziani per ogni 100 giovani, e un aumento al 34,5% degli ultra 65enni in trent'anni¹²; sempre al 2050, il rapporto tra forza lavoro (15-64 anni) e non (0-15 anni), che nel 2022 è stato di 2 a 3, è stimato di 1 a 1¹³; alcune elaborazioni, poi, osservano tra dieci anni un consistente aumento degli occupati con più di 50 anni, contrapposto a un calo generalizzato nelle altre fasce di età¹⁴.

Se questo è il quadro attuale e, con tutta probabilità, anche futuro, non stupisce che alcun ambito scientifico vi sia indifferente: la sociologia e la medicina, ad esempio, come l'ingegneria soprattutto applicata alla medicina, le scienze economiche, finanziarie, statistiche, giuridiche. Sono tutti ambiti sollecitati dalle conseguenze che l'invecchiamento ha sulla vita delle persone e, per quel che qui più interessa, dei lavoratori e delle loro famiglie, nonché sulle potenzialità di crescita economica del Paese; conseguenze che, poi, pongono sfide per la ricerca di soluzioni volte a contrastare il fenomeno per quanto è possibile, e ad arginarne gli effetti negativi.

In ciò – è appena in caso di osservarlo – è il contributo che la riflessione scientifica, protagonista nel circuito comunità-società attiva-legislatore, può fornire all'individuazione dei termini in cui rivisitare l'attuale contesto socioeconomico e giuridico affinché sia adeguato a reggere una costruzione sociale consapevole dell'invecchiamento progressivo dei suoi membri, lavoratori e non.

E qui sono davvero tanti gli spazi che si aprono all'approfondimento giuslavoristico e di sicurezza sociale. Sebbene la multifattorialità del fenomeno, e la conseguente multidimensionalità delle strategie per aggredirne cause ed effetti, escludano che il ragionamento giuridico sul mercato del lavoro, sui rapporti di lavoro e sul *welfare* possano esaurire la riflessione, questo apporto è cruciale. Lo è in quanto necessario a verificare e/o costruire la cornice legale entro cui collocare, nei rapporti di lavoro e nel mercato, le azioni, di varia natura, atte a fronteggiare il progressivo invecchiamento di chi lavora e di chi cerca lavoro. Ossia, più esattamente, per ricostruire e/o progettare regole giuridiche e istituti utili ad influire sulle cause della demografia dell'occupazione negli spazi e nei termini chiariti dalle scienze economico-finanziarie, sociali e demografiche. Poi, per tradurre nei rapporti di lavoro, sistemando nell'equilibrio dei poteri del contratto, le soluzioni che, secondo l'organizzazione e l'economia aziendale, l'ingegneria, la medicina (tra

¹¹ Nonostante l'elevato numero di decessi tra il 2020 e il 2023, l'età media della popolazione è passata da 45,7 anni a 46,4 anni. Gli ultra 65enni ne sono il 24,1%; i 15-64enni sono diminuiti al 63,4%; la coorte tra 0-14, pure in diminuzione, è pari al 12,5%: ISTAT, *Rapporto 2023*, pp. 37 s.

¹² ISTAT, *Previsioni*, cit. L'indicatore demografico è il rapporto percentuale tra la popolazione in età anziana (65 anni e più) e la popolazione in età giovanile (meno di 15 anni).

¹³ ISTAT, *Previsioni*, cit., p. 1.

¹⁴ I primi aumentano di 550mila unità; la stima è effettuata sui dati ISTAT da CPD, BRIEF, *Dinamiche demografiche e forza lavoro: quali sfide per l'Italia di oggi e di domani*, 23 giugno 2023.

le altre), preservano attitudini, abilità, benessere e salute dell'anziano, correggendone le ricadute in termini di rischi per la persona e i suoi diritti.

Lo studio che si svolge in queste pagine si muove nella direzione da ultimo indicata.

Circoscritto all'invecchiamento della forza lavoro occupata, si propone di tematizzare nella relazione contrattuale di lavoro la pratica della c.d. gestione dell'età (*age management at work*), ampiamente nota e unanimemente auspicata perché considerata veicolo di invecchiamento attivo (*active ageing*), interrogandosi circa il suo impatto sulla posizione debitoria, del datore di lavoro, e creditoria, del lavoratore anziano.

A questo fine, la ricerca deve, però, preliminarmente confrontarsi con un tema più generale: quello della rilevanza che nel nostro ordinamento ha l'invecchiamento attivo, del cittadino e del lavoratore, che il sentire sociale da tempo restituisce come un valore e che oggi è entrato nel linguaggio legislativo¹⁵, per argomentarne veste giuridica, collocazione sistematica, idoneità a penetrare nei rapporti inter-privati di lavoro e, per questa via, delimitare i debitori della garanzia – Stato e/o datore di lavoro.

Il che, ancor prima, conduce il ragionamento nuovamente sull'attuale demografia dell'occupazione; sulle ragioni per cui essa emerge come problematica giuridica rispetto alla quale la reazione dello Stato, ai temi sociali ed economici che ne derivano, si può dire costituzionalmente imposta.

Due ne sono le ragioni, portato della gravità giuridica della demografia negativa e diverse tra loro, come diverse sono le azioni pubbliche a cui possono/devono dar luogo.

1.1. Il principio economico-finanziario in prospettiva futura: il contrasto alla dinamica demografica del mercato del lavoro

La prima attiene alla rilevanza che ha, nell'ordine costituzionale, la ricaduta negativa del fenomeno – l'invecchiamento della forza lavoro – sulle risorse finanziarie e sulle potenzialità di crescita del Paese¹⁶.

È una ricaduta di sicuro impatto sul principio dell'equilibrio economico-finanziario *ex art. 81 Cost.* e, di conseguenza, sull'attuazione di tutte le funzioni dello Stato – più esattamente, sull'attuazione di tutti i diritti sociali¹⁷ – e che, per questo, richiama l'adozione di misure e politiche volte a contrastare il fenomeno demografico e, per quanto possibile, ad invertirne la rotta.

¹⁵ V. la legge delega sulle politiche in favore delle persone anziane, l. n. 33/2023, e il d.lgs. n. 29/2024, che ne dà attuazione, e che all'art. 5 riferisce l'invecchiamento attivo anche alla persona che lavora (*infra*, spec. par. 1.2, 2.3.).

¹⁶ Per la quale v.: G.C. BLANGIARDO, L. TERZERA, *Immagini e riflessi economici di una società che invecchia*, in *Economia e Lavoro*, 2005, n. 1, pp. 73 ss.; C. BUCCIANI, M. SEMBOLONI, *L'invecchiamento della popolazione ed effetti in ambito economico*, in *Rivista Italiana di Economia, demografia e statistica*, n. 2, 2020, pp. 97 ss. Altra è, poi, la capacità del mercato di cogliere i bisogni della popolazione anziana e indirizzare le imprese alla produzione utile a soddisfarli: A. BRAMBILLA, G.C. BLANGIARDO (a cura di), *Silver economy, la grande economia del prossimo decennio*, in *Itinerari previdenziali*, Quaderno 2023.

¹⁷ Non solo di quelli la cui garanzia è sorretta dalla tecnica di ripartizione: le pensioni. Ciò perché in un contesto di bassa natalità, l'aumento dell'età degli occupati è, sì, indice di sbilanciamento tra lavoratori e pensionati oggi e domani, ma anche di calo di produttività nazionale e, con essa, di risorse a disposizione della collettività. Il che, in termini giuridici,

Certo, l'obiettivo di politica economica – l'art. 81 – non ha la forza di orientare l'allocazione delle risorse strutturalmente scarse prevalendo su ogni altro valore primario¹⁸, tanto meno sul valore-obiettivo repubblicano fondativo *ex art. 3 Cost.* – la garanzia dei diritti di partecipazione sociale per tutti – dal momento che nella gerarchia dei valori costitutivi esso è sì un valore giuridico, ma se e perché funzionale a quest'ultimo¹⁹. Nondimeno, non sembra possibile dubitare che sia proprio il retroterra valoriale del principio economico-finanziario a farne la *ratio* dell'azione pubblica, e dell'esposizione della collettività tutta, volta a contrastare la prospettiva demografica negativa nel lavoro e non solo.

È, esattamente, la sua implicita connessione con la tutela degli interessi delle generazioni future²⁰, peraltro *in nuce* alla Costituzione²¹ ove oggi è espressamente affermata per le tematiche dell'ambiente (art. 9 Cost.)²². E con essa lo è l'assunzione della solidarietà nella dimensione temporale come valore giuridico da preservare²³.

Detto altrimenti, e in estrema sintesi²⁴: è il patto di solidarietà tra le generazioni demografiche (generazioni di persone) presente e futura, sotteso al vincolo di equilibrio dei conti pubblici, ciò che, finalizzando la tensione verso la garanzia di stabilità economico finanziaria anche alla prospettiva futura, non solo giustifica ma impone, oggi, l'esposizione dello Stato, della collettività tutta, per l'adozione di misure di

significa contrazione della comunità solidale sia generale *ex art. 2 Cost.* (fiscalità) sia previdenziale *ex art. 38 Cost.* (contribuzione sociale), con conseguente scarsità delle risorse ad ogni fine pubblico.

¹⁸ La questione, come noto, si è posta a valle della modifica dell'art. 81 Cost.: A. MORRONE, *Pareggio di bilancio e Stato costituzionale*, in *Lavoro e diritto*, n. 3, 2013, pp. 357 ss. Per le sentenze della Corte costituzionale, tra le tante: C. cost. 20 luglio 2011 n. 248; C. cost. 19 novembre 2012 n. 264; C. cost. 15 aprile 2015 n. 70.

¹⁹ È nota, in tema, l'espressione "bilanciamento ineguale" di M. LUCIANI, *Sui diritti sociali*, in *Democrazia e diritto*, n. 4, 1994, pp. 551 ss., qui p. 569. V. anche C. cost. 19 novembre 2012 n. 264; C. cost. 11 febbraio 2015 n. 10.

²⁰ Connessione che la dottrina evidenzia da tempo (M. LUCIANI, *Generazioni future, distribuzione temporale della spesa pubblica e vincoli costituzionali*, in *Democrazia e diritto*, n. 2, 2008, pp. 145 ss.; R. PINARDI, *Diritti e risorse finanziarie: il ruolo della Corte costituzionale*, in *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, n. 2, 2019, pp. 307 ss.; G. AMOROSO, *L'interesse delle future generazioni come parametro costituzionale*, in *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, n. 3, 2022, pp. 431 ss.) e che la Corte costituzionale sostiene (Corte cost. 7 maggio 2013, n. 116; C. cost. 30 aprile 2015, n. 70; C. cost. 23 giugno 2020 n. 115; C. cost. 10 novembre 2021 n. 235).

²¹ Per sua natura proiettata verso le coorti demografiche che verranno: A. D'ALOIA, *Generazioni future*, in *Enciclopedia del diritto*, 2016, Agg., pp. 311 ss., qui pp. 354 s.; R. BIFULCO, *Diritto e generazioni future. Problemi giuridici della responsabilità intergenerazionale*, Milano, 2008, pp. 118 ss.

²² T. GUARDIER, *La solidarietà intergenerazionale nella prospettiva costituzionale, Prime riflessioni su alcuni nodi da sciogliere*, in *Gruppo di Pisa*, 2022, n. 3, qui p. 14., che spiega perché il vincolo non può essere esteso ad altri settori dell'ordinamento (pp. 11 ss.); R. BIFULCO, *Primi riflessioni intorno alla l. cost. 1/2022 in materia di tutela dell'ambiente*, in *Federalismi.it*, paper 6 aprile 2022.

²³ Per questo profilo dell'art. 81 Cost.: V. MANZETTI, *Bilancio pubblico ed equità intergenerazionale*, in *Nuove Autonomie*, n. 1, 2020, pp. 163 ss., qui p. 164; A. BUSCEMA, *Conti pubblici e nuove generazioni*, in *Archivio giuridico*, n. 2, 2020, pp. 24 ss. V. anche C. cost. 9 gennaio 2018 n. 49; C. cost. 14 febbraio 2020 n. 18.

²⁴ Per il ragionamento giuridico sulla solidarietà intergenerazionale, che non si può affrontare qui, v., da ultimo, i contributi in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 1, 2019, e in *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, n. 3, 2022, nonché, per la tesi di chi scrive, a R. CASILLO, *Coerenza ed equità nella manutenzione del sistema pensionistico dopo la l. 22 dicembre 2011 n. 214*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. 3, 2019, pp. 745 ss.

contrasto all'invecchiamento della popolazione anzitutto e, poi, della forza lavoro, per la garanzia della sostenibilità economico-finanziaria del Paese oggi e, in chiave di responsabilità, anche domani²⁵.

Su tali misure, qui come in ogni altro caso in cui il legislatore intenda influire su un fenomeno sociale determinandone il mutamento, l'osservazione della realtà dice molto sia sugli ambiti materiali a cui indirizzare l'intervento pubblico, sia sul tipo di sollecitazione che può avere un reale effetto di svecchiamento della forza lavoro. E attingendo ancora alle rilevazioni dell'ISTAT, sembra si tratti di ambiti sui quali già oggi incide il legislatore del lavoro e della sicurezza sociale; e di misure esse pure ben note, ma la cui funzione risulta rafforzata da questa prospettiva, che assegna loro scopi aggiuntivi a quelli per i quali sono state introdotte, sollecitando revisioni sul piano della disciplina in prospettiva di maggiore effettività.

L'occupazione femminile ne è un esempio: costantemente incentivata, come ben si sa, con il contrasto alle discriminazioni²⁶ e con le pari opportunità²⁷; con le misure volte al riequilibrio delle responsabilità genitoriali²⁸; con interventi a livello territoriale per il rafforzamento dei profili formativi²⁹.

Ma in un contesto come quello attuale, in cui l'invecchiamento della forza lavoro deve molto all'età media della componente femminile che cresce più velocemente di quella maschile³⁰, e in cui si riduce il tasso di occupazione tra le donne più giovani mentre cresce quello nelle coorti più anziane³¹, l'incentivazione

²⁵ In questa prospettiva, in cui il sacrificio/beneficio in chiave solidale non attiene al godimento di un singolo bene/diritto, non si configurano debiti/crediti tra generazioni (e relativi problemi giuridici), ma solo il vincolo all'azione pubblica negli ambiti che condizionano la parità di opportunità di partecipazione sociale nel tempo (G. GEMMA, *Diritti delle generazioni future: necessità e limiti di una loro tutela giuridica*, in *Diritto e società*, n. 3, 2020, pp. 427 ss.). Accade diversamente, ad esempio, per le pensioni (R. CASILLO, *Profili giuridici della solidarietà pensionistica nella dimensione temporale*, in *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, n. 3, 2022, pp. 455 ss.) e, come si dirà al paragrafo successivo, per il lavoro.

²⁶ Aggiornato di recente, con l. n. 162/2021, che interviene, tra l'altro, sulla nozione di discriminazione: M.V. BALLESTRERO, *Il posto delle donne nel diritto del lavoro*, in *Lavoro e diritto*, n. 3, 2022, pp. 497 ss.; S. BORELLI, *Sguardi sul diritto antidiscriminatorio e sulle recenti politiche di genere*, in *Lavoro e diritto*, n. 3, 2022, pp. 502 ss.; SANTAGATA DE CASTRO, *Discriminazione diretta e indiretta: una distinzione da ripensare?*, in *Lavoro e diritto*, n. 3, 2022, pp. 507 ss.; D. IZZI, *La discriminazione di genere rivisitata e il puzzle da ricomporre*, in *Lavoro e diritto*, n. 3, 2022, pp. 512 ss.; F. GUARRIELLO, *Rendere trasparenti le politiche del personale aiuta a risolvere il gender pay gap?*, in *Lavoro e diritto*, n. 4, 2023, pp. 29 ss.

²⁷ Per questi aspetti: L. CALAFÀ, *Equality bodies in attesa di riordino*, in *Lavoro e diritto*, n. 1, 2023, pp. 23 ss.; M.L. VALLAURI, *Le azioni positive per la libertà sostanziale*, in *Lavoro e diritto*, n. 1, 2023, pp. 34 ss.

²⁸ Anche queste, contenute nel d.lgs. n. 151/2001, sono state di recente rafforzate con d.lgs. n. 105/2022: R. CASILLO, *I congedi parentali nel d.lgs. 105/2022*, in D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V.FILÌ, A. TROISI (a cura di), *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro. Strumenti per favorire la parità di genere e la conciliazione tra lavoro e vita familiare*, Tomo II, Adapt University Press, e-book series, 2022, n. 96 pp. 492 ss.; P. STOLFA, *Il congedo parentale per le lavoratrici e i lavoratori autonomi*, in D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V.FILÌ, A. TROISI (a cura di), *op. cit.*, pp. 531; L. TASCHINI, *Congedo parentale per gli iscritti alla gestione separata*, in D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V.FILÌ, A. TROISI (a cura di), *op. cit.*, pp. 592 ss.

²⁹ Sono tante le iniziative di questo tipo. Si possono segnalare quelle della Regione Piemonte, delle quali dà conto G. SOBRINO, *La legislazione regionale piemontese in tema di lavoro e formazione professionale (nella prospettiva della garanzia dell'uguaglianza sostanziale)*, in *Le Regioni*, n. 2/3, 2023, pp. 413 ss.; della Regione Emilia-Romagna, orientate sul rafforzamento delle competenze digitali (POR 2014-2020).

³⁰ Al 2022, l'età media della forza lavoro femminile è di circa 44 anni, a fronte dei 43,6 anni per quella maschile (ISTAT, *Rapporto annuale 2023*, pp. 71); tra il 1993 e il 2022, essa è cresciuta di 7,7 anni rispetto ai 5,3 anni dei lavoratori.

³¹ Le elaborazioni della FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO sui dati ISTAT di gennaio 2024, diffuse nella nota *Tendenze dell'occupazione femminile in Italia al 2024*, mostrano che in quattro anni (dal 2020 al 2023), il

dell'occupazione femminile non è più solo una questione di parità nelle opportunità di godimento del diritto al lavoro e dei diritti ad esso collegati, né solo una questione di eguaglianza nell'espressione della propria identità di genere nel e attraverso il lavoro (art. 3). Queste finalità, manifestazioni del principio personalistico, si contaminano con l'esigenza – forse meno costitutiva dell'etica repubblicana, ma oggi senz'altro imprescindibile – di iniettare nel sistema produttivo le risorse giovani che popolano la forza lavoro femminile. E, per questo, sollecitano quantomeno il potenziamento delle misure già introdotte negli ambiti che le osservazioni statistiche continuano a cogliere come determinanti il segno negativo del rapporto tra donne e lavoro: la conciliazione tra tempo di lavoro e non lavoro e, insieme, il riequilibrio delle responsabilità genitoriali, oltre che il *gap* territoriale³². Ambiti, questi, che già rientrano tra le priorità di intervento della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026³³ e possono contare sulle risorse del PNRR³⁴ - e che, peraltro, almeno i primi due, possono riflettersi sulla natalità³⁵ più di quanto ci si possa aspettare da misure di tipo indennitario³⁶.

Anche le politiche per l'occupazione giovanile, se osservate nella prospettiva del contrasto all'invecchiamento, assumono una rilevanza che travalica l'effettività dell'art. 4, co. 1, Cost.; soprattutto se i giovani che non lavorano non sono nemmeno impegnati in percorsi di istruzione o formazione: i NEET³⁷, per i quali è ancor più evidente il divario generazionale³⁸.

maggior incremento del tasso di occupazione si è avuto per la coorte 55-64 anni (15%). Tra le *under* 25 anni, è aumentato solo del 6,6% e tra le 25-34 del 2,4%; mentre per la coorte 35-44 anni è calato del 7,9%, e per coorte 45-54 anni dell'1,1% (p. 2 e 3).

³² ISTAT, *Rapporto annuale del 2023*, pp. 81 s.; SERVIZIO STUDI CAMERA DEI DEPUTATI, *L'occupazione femminile*, 2023, n. 4. Sui recenti interventi normativi v. gli autori in nota 26 nonché: S. BOMBARDIERI, S.S. MILENA, V. VIALE, *Conciliazione vita lavoro e diseguaglianze di genere. Dal contesto all'impatto sul mercato del lavoro*, in *Rivista giuridica del mezzogiorno*, n. 3, 2022, pp. 741 ss.; A. GABRIELE, *I divari territoriali di genere: una prospettiva intersezionale*, in *Lavoro e previdenza oggi*, n. 1/2, 2024, pp. 25 ss.

³³ Dipartimento delle pari opportunità, Luglio 2021.

³⁴ In attuazione delle 6 Missioni previste nel PNRR, la dimensione di genere, come quella territoriale e di generazione, sono indicati come principi trasversali in tutti gli interventi ammessi ai finanziamenti. Per il genere v.: M. C. CATAUDELLA, *La parità di genere: una priorità "trasversale" del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, in *Working Paper Lavoro e previdenza oggi*, 2022.

³⁵ Almeno in astratto, dal momento che, come dimostrano gli studi sociologici, la scelta delle donne solo in parte è influenzata dall'alternativa maternità/lavoro: E. GHIGNONI, D. GIOACCHINO, A. VERASHCHAGINA, *Le scelte di fertilità e la durata della maternità in Italia: vincoli economici e norme sociali*, in *Quaderni di economia del lavoro*, n. 2, 2019, pp. 93 ss.

³⁶ Il riferimento è l'Assegno unico universale (d.lgs. n. 230/2021, art. 1 ss.), sul quale: V. FILÌ, *Assegno unico universale e inverno demografico tra ideale e reale*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 3, 2022, pp. 229 ss.; con riferimento al dubbio espresso nel testo: C. SARACENO, *L'assegno unico universale: che cosa cambia nel sostegno economico alle famiglie con figli*, in *Politiche Sociali*, n. 1, 2022, pp. 135 ss. Colloca nell'ottica del contrasto all'invecchiamento le misure per la famiglia: A.M. BATTISTI, *Italia e Giappone sul podio mondiale dell'invecchiamento*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. 1, 2024, pp. 2 ss.

³⁷ Che non rappresentano più oramai una temporanea emergenza: secondo i dati ISTAT del rapporto 2023, nell'anno 2022 sono il 20% della corte di riferimento (p. 100).

³⁸ Ossia, il ritardo, rispetto alla generazione che li ha preceduti, nel raggiungimento di indipendenza economica. Intorno a questo tema, assai importante nella prospettiva del Benessere Equo e sostenibile (BES, alla quale, come si sa, ISTAT e Cnel dedicano un rapporto annuale), nel 2015 è stato elaborato anche in Italia un indicatore, poi perfezionato nel tempo: Fondazione B. VISENTINI, *Il Divario Generazionale tra conflitti e solidarietà*, 2017, reperibile sul sito della [Fondazione](#).

In questo ambito, l'azione pubblica anche oggi assume anzitutto le due forme più tradizionali: le politiche attive e i servizi per l'impiego, strategici anche nel nuovo programma Garanzia Giovani di cui al Piano nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027³⁹, e che di recente sono state rafforzate a questi (e ad altri) specifici fini, anche valere su fondi PNRR⁴⁰; gli incentivi, soprattutto nella specie di riduzione degli oneri previdenziali⁴¹, che sono oramai una costante dal 2017⁴² - ma ancor da prima, se si considerano gli incentivi, anche fiscali e normativi, legati all'apprendistato⁴³. Le misure per i NEET sono, invece, più recenti. Sono multidimensionali come lo è il fenomeno che sono destinate ad aggredire⁴⁴, e la loro attivazione, ampiamente supportata dal *Next generation EU*, oggi segue il programma definito dal *Neet Working 2022*⁴⁵, che prevede, tra l'altro, servizi per l'impiego dedicati, accesso alla GOL e incentivi alle assunzioni⁴⁶, oltre che misure socioassistenziali⁴⁷.

Eppure, il tasso di occupazione giovanile si attesta ancora a livelli significativamente inferiori rispetto alla platea potenziale⁴⁸. Il che – al netto delle tematiche macroeconomiche, che richiedono interventi di altra natura⁴⁹ – suggerisce di interrogarsi sul modo in cui le azioni sino ad ora messe in campo sono state progettate. Un modo forse troppo tradizionale, non adeguato a promuovere il mutamento dell'occupazione giovanile nel contesto socioeconomico e giuridico contingente: né per quanto attiene

³⁹ Che rinnova la Garanzia Giovani conclusa nel 2020: L. CIAPPETTI, R. LIZZI, *Garanzia Giovani, dal programma nazionale alla dimensione territoriale delle politiche per l'occupabilità*, in *Le istituzioni del federalismo*, n. XLI, 2022, pp.155.

⁴⁰ Nell'ambito della Mission5C1: G. CAVALCA, *Le politiche del lavoro nel Pnrr: urgenza, ambizioni e rischi*, in *Autonomie locali e servizi sociali*, n. 2, 2022, pp. 291 ss.; R. SALOMONE, *Rischi e opportunità nelle riforme del mercato del lavoro al tempo del PNRR*, in *Lavoro e diritto*, n.2, 2023, pp. 193 ss. A queste risorse ha anche attinto il potenziamento di CPI disposto dal d.l. n. 4/2019 per le esigenze del Reddito di cittadinanza; risorse di recente incrementate (d.l. n. 19/2024) anche in relazione al programma GOL ex l. n. 178/2020 (P. BOZZAO, *L'intermediazione nel programma GOL: potenzialità e criticità*, in *Lavoro e diritto*, n. 2, 2023, pp. 259 ss.).

⁴¹ Che è solo una tra le tante tipologie di incentivo: C. GAROFALO, *Le politiche per l'occupazione tra aiuti di Stato e incentivi in una prospettiva multilivello*, Cacucci, Bari, 2021, pp. 165 ss.

⁴² Il c.d. Esonero Giovani, introdotto con l. n. 205/2017, nella versione vigente prevede una riduzione contributiva del 50% per assunzioni a tempo indeterminato a tutele crescenti di soggetti con meno di 30 anni, per 36 mesi (circ. ISTAT n.40/2018).

⁴³ Molte sono state introdotte anche prima del d.lgs. n. 167/2011. Per una ricostruzione, a monte di un'analisi degli effetti della misura sull'occupazione dei giovani v.: I. BRUNETTI, V. FERRI, A. RICCI, *Contratto di apprendistato, occupazione e investimenti: una valutazione employer-employees*, in *Working Paper INAPP*, n. 84, 2022.

⁴⁴ A.M. ELLENA, A. ROSINA, E. SIRIONI, *Essere Neet dopo i 30 anni: caratteristiche e fragilità*, Il Mulino, Bologna, 2022.

⁴⁵ Si tratta del Piano di emersione e orientamento giovani inattivi, disposto dal Ministero del lavoro e dal Dipartimento per le politiche giovanili, disponibile sul sito [Politiche giovanili.gov](https://www.politichegiovani.gov.it).

⁴⁶ Tutte misure già in atto: l. n. 231/2021; d.m. Lavoro 5 novembre 2021; d.l. n. 48/2023, art. 27, conv. con l. n. 85/2023.

⁴⁷ Per questo aspetto: E. RINALDI, *Le misure protese alla riduzione dei giovani inattivi (NEET) come strumento di coesione sociale e territoriale*, in F. DADONE, M.C. PISANI, *Il disagio giovanile oggi. Report del Consiglio nazionale dei giovani*, 2022, pp. 109 ss. e, in generale, tutta la parte II del volume.

⁴⁸ Si ricorda che l'ISTAT, nel rapporto 2023, riporta una tendenza ventennale alla riduzione del tasso di occupazione per la coorte 15-34enni; tasso invece costante per gli adulti (ma non ancora anziani) 35-49enni: v. nota 4. I dati dei primi mesi del 2024 ne danno conferma, sebbene l'occupazione di coloro che hanno tra i 15 e i 49 anni sia aumentata (nota 7).

⁴⁹ N. ACOCELLA, *La piena occupazione in Italia: un miraggio?*, in *Rivista economica del Mezzogiorno*, n. 3, 2022, pp. 751 ss.

agli incentivi, come spiegano le rilevazioni socioeconomiche⁵⁰; né per quanto attiene alle politiche per il lavoro, alla cui efficacia probabilmente gioverebbe, anche in questo caso, una maggiore apertura al soggetto privato anche collettivo, specie ove si consideri l'importanza che oggi ha, per l'occupabilità della persona, il profilo formativo altamente tecnologico⁵¹.

Quanto alle misure dedicate al divario generazionale, invece, il discorso è diverso, dal momento che la loro efficacia non risente tanto del dato di contesto, quanto dell'idoneità ad aggredire le cause del fenomeno. Sul punto, per la verità, convince la strategia del *Neet Working 2022*, perché, non riducendo lo stato di inattività alla disoccupazione di lunga durata, propone soluzioni anche diverse, calibrate sulla realtà che genera il disagio con un approccio che, in più, è orientato alle differenze territoriali⁵². Sicché, si deve convenire con chi imputa i numeri attuali del divario generazionale all'ancora insufficiente reazione pubblica, testimoniata dal fatto che nel PNRR le politiche per le nuove generazioni non figurano come autonomo impegno strategico, ma sono destinatarie di una “mera, quanto vaga, priorità trasversale”, perciò “sparse in varie missioni” e “disarticolate tra loro” con effetti sulla misura dei finanziamenti⁵³.

Si osserva, infine, che anche il fenomeno migratorio in ingresso appare un ambito rilevante per il contrasto dell'invecchiamento della forza lavoro. Certo, i numeri della popolazione straniera residente non sono tali da far ipotizzare in futuro un mutamento di scenario⁵⁴; ma i dati al 2022 mostrano qui un aumento dell'occupazione che, pur generalizzato per tutte le classi di età, si concentra proprio nelle classi più giovani⁵⁵, e che è aumentata di molto la richiesta di permessi di soggiorno per lavoro – oltre che per studio⁵⁶. Il che suggerisce, da una parte, di riflettere sulla politica dei flussi migratori quantomeno per l'aspetto relativo alla limitazione delle attività di lavoro a cui accedono gli stranieri⁵⁷; dall'altra, di continuare ad investire sulle politiche di contrasto al lavoro sommerso sfruttando appieno le possibilità

⁵⁰ V. CARDINALI, *Il ruolo degli incentivi all'occupazione nel 2021: lavoro a termine, part time, fragilità contrattuale*, INAPP, Policy Brief, n. 28, giugno 2022; M. DEIDDA, M. CENTRA, V. GUALTIERI, S. SCICCHITANO, C. VILLOSIO, F. TRENTINI, *Occupazione giovanile in Italia: valutazione controfattuale dell'impatto degli incentivi all'assunzione e della riduzione dell'EPL*, in *Working Paper INAPP*, 2002; S. CIAMPI, C. LION, K. SANTOMIERI, V. SCIATTA, *Per un bilancio della Garanzia Giovani. Evidenze delle valutazioni e sfide di policy*, in *SINAPPSI*, n. 1, 2023.

⁵¹ V.: S. CIUCCIOVINO, *Contrattazione collettiva e politiche attive del lavoro*, in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, n. 4, 2021, pp. 641 ss., qui pp. 652 ss., ove l'A. ragiona sui fondi interprofessionali.

⁵² V. il Piano di emersione e orientamento giovani inattivi, *cit.*, pp. 10 ss.

⁵³ V.: L. MONTI, *PNRR e divario generazionale. Dalla misurazione alla valutazione dell'impatto delle politiche per i giovani*, in *Politiche sociali*, n. 1, 2022, pp. 113 ss.; per gli incisi riportati nel testo: p. 117.

⁵⁴ Lo spiegano B. DE SARIO, G. FERRUCCI, N. GIANGRANDE, *Gli effetti della demografia sul lavoro. Una breve nota sul tasso di occupazione, la riduzione della popolazione in età lavorativa e i fenomeni migratori*, Fondazione G. Di Vittorio, 2022.

⁵⁵ MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Gli stranieri nel mercato del lavoro*, XIII Rapporto annuale, 2023, pp. 32, tabella 3.3.

⁵⁶ V.: ISTAT, *Cittadini non comunitari in Italia*, Statistiche Report, 17 ottobre 2023.

⁵⁷ V.: OSSERVATORIO DEI CONTI PUBBLICI ITALIANI, *Dinamiche demografiche e mercato del lavoro: chi sostituirà in baby boomers?*, 28 gennaio 2021. Le quote per il triennio 2023-2025, e relative attività, sono stabilite nel d.PCM 27 settembre 2023. Sul tema, interdisciplinare e assai delicato, v.: W. CHIAROMONTE, M.D. FERRARA, M. RANIERI (a cura di), *Migranti e lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2020.

aperte dal PNRR⁵⁸, attribuendo ad esse un ruolo di primo piano non solo per garantire/restituire a questi lavoratori diritti almeno minimi – se non anche la liberazione da situazioni di sfruttamento⁵⁹.

1.2. Il principio personalistico e l'invecchiamento attivo: l'effettività del diritto al lavoro per l'anziano lavoratore

Si è sottolineato, in apertura, che l'attuale dinamica demografica del mercato del lavoro è una problematica di rilevanza costituzionale per due ragioni. La prima, della quale si è detto sin'ora, richiama il principio economico-finanziario. La seconda richiama, invece, il principio personalistico nella sua declinazione sociale, e orienta l'azione pubblica verso il contrasto non del fenomeno demografico, bensì delle conseguenze che ne derivano sul piano dell'effettività dei diritti della persona che lavora, o che cerca lavoro, in età sempre più avanzata.

L'invecchiamento della forza lavoro, e in generale della popolazione tutta, si vuol dire, nel nostro ordinamento è una problematica giuridica riconducibile anche (o, meglio, anzitutto) all'inveramento dell'identità sociale dello Stato (art. 1-4 Cost.), costruita com'è, essa, intorno alla cittadinanza sociale universale e pari (art. 3 Cost.). È questa che impone una reazione dello Stato volta alla soluzione dei bisogni legati all'età avanzata, del lavoratore e del cittadino; reazione che perciò non è nella discrezionalità legislativa, ma si configura come attuazione irrinunciabile del dovere pubblico di protezione sociale, nella specie, qui, di garanzia del godimento dei diritti di partecipazione sociale in età avanzata: anche del diritto al lavoro, la cui effettività può risultare limitata dall'età anziana pure per chi il lavoro già lo ha.

Ed è così che il concetto sociologico di invecchiamento attivo⁶⁰ acquisisce rilevanza per il diritto, nella specie di “effettività della partecipazione sociale in età anziana.”

Ragionando in questa prospettiva, l'invecchiamento attivo, anche depurato dal riferimento alla condizione di lavoratore o cittadino, non risulta riducibile a un “diritto” della persona anziana.

La tesi diversa, peraltro, sarebbe difficile da sostenere anche sul piano tecnico, a motivo dell'indeterminatezza che ne circonda la costruzione. Anzitutto per il profilo della titolarità, difficile da delimitare mediante una definizione convenzionale dell'età anziana, che sconterebbe una certa forzatura – è possibile e realistica, piuttosto, una definizione del limite anagrafico a specifici fini, definita in base

⁵⁸ A partire dall'attuazione del Piano nazionale emersione lavoro sommerso 2022-2025 (L. CALAFÀ, *Le politiche del mercato del lavoro nel PNRR*, in *Lavoro e diritto*, n. 2, 2023, pp. 163 ss., qui pp. 282 ss.) e dall'applicazione delle nuove disposizioni sull'accesso ai benefici fiscali/contributivi e sulle sanzioni, che oggi può contare su un sistema ispettivo potenzialmente più efficiente (art. 29 d.l. n. 19/2024, c.d. decreto PNRR, che ha riformato anche l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e le sue funzioni).

⁵⁹ In tema la letteratura giuslavoristica è ampia; per il suo inquadramento v.: L. CALAFÀ, *Per un approccio multidimensionale allo sfruttamento lavorativo*, in *Lavoro e diritto*, n. 2, 2021, pp. 193 ss. e, ivi, i contributi di M. BORZAGA, C. FALERI, S. LAFORGIA, M. D'ONGHIA, S. BORELLI, per aspetti più specifici.

⁶⁰ V.: T. TESAURO, *Invecchiamento attivo come capacità e pratiche da imparare*, in *Sociologia del lavoro*, n. 1, 2021, pp. 52 ss.

all'interesse della persona che si vuole soddisfare⁶¹. Poi, per il profilo dei contenuti, cioè della selezione delle pretese individuali in cui l'invecchiamento attivo consiste, che risultano indeterminabili perché, in ragione della manifestazione estremamente soggettiva della condizione anziana e dei suoi bisogni rispetto all'accesso ai beni fondamentali della persona, presentano elevata variabilità.

Al contrario, muovendosi nella traccia descritta dagli art. 1-3 Cost., la soluzione di queste istanze emerge come garanzia a cui lo Stato è tenuto in quanto portatore di un valore – l'effettività della partecipazione sociale di tutti, anche dell'anziano – veicolato non da un diritto individuale, bensì da uno dei principi in cui si rifrange la sua funzione sociale: il principio, appunto, di invecchiamento attivo.

Certo, anche il principio solidaristico (art. 2 e 3, co. 2, Cost.) ha un ruolo importante per la garanzia di cui si discute, pure nella visione in cui si selezionano idealmente le parti protagoniste del sacrificio e del beneficio in chiave solidale individuandole nelle generazioni, coeve, dei giovani e degli anziani⁶². Ma qui, a differenza di quanto si può sostenere rispetto al dovere pubblico di contrastare la tendenza demografica pericolosa (v. *sopra*), la solidarietà comunque declinata non ha un ruolo fondativo. Non è, cioè, in ragione della solidarietà *tout court* o della solidarietà tra giovani e anziani che nasce, in capo a questi ultimi, la pretesa individuale di godere dei diritti sociali “nonostante” l'età avanzata; né la conseguente responsabilità dello Stato rispetto alla garanzia di invecchiamento in attività. Piuttosto, in entrambe le declinazioni, la solidarietà qui è solo strumentale all'inveramento del principio: il vincolo giuridico inderogabile *ex art. 2* è l'ancoraggio dell'azione pubblica che espone la collettività tutta per la soluzione dei bisogni della collettività anziana (art. 2 e 3, co. 2); il patto solidale tra i giovani e gli anziani, invece, è il valore che lo Stato deve promuovere quando l'adempimento della funzione sociale verso l'anziano richiede che una risorsa scarsa venga distribuita tra di esse in modo diseguale – è il caso del lavoro e delle politiche che, mediante incentivi, favoriscono l'occupazione dei lavoratori anziani⁶³.

È utile osservare che il contesto assiologico interno, ora richiamato, non è smentito ma, anzi, è rafforzato dalle fonti internazionali, che esprimono la medesima idea di invecchiamento attivo.

⁶¹ È il caso dell'età di vecchiaia ai fini di pensione: R. CASILLO, *La pensione di vecchiaia. Un diritto in trasformazione*, ESI, Napoli, 2016, pp. 91 ss.

⁶² In questo caso, in cui i beni rispetto ai quali sorge il conflitto generazionale sono identificabili e attuali, il tema della solidarietà nella dimensione temporale si presta ad essere declinato tra generazioni coeve: v. nota 25.

⁶³ V. *infra*, all'altezza della nota n. 80. È espressione di solidarietà anche la c.d. staffetta generazionale (oggi d.lgs. n. 148/2015, art. 29, c. 9, lett. c-*bis*), che però non beneficia il lavoro degli anziani bensì dei giovani.

Soprattutto l'ONU che per prima ha dato al tema una rilevanza autonoma, inquadrandolo come "l'affermazione e la tutela dei diritti umani delle persone anziane"⁶⁴ che tutt'ora persegue, nell'ambito dell'Agenda 2030 dedicata allo Sviluppo sostenibile⁶⁵.

Anche l'approccio della fonte sovranazionale è simile. Con la Carta dei diritti fondamentali, l'Unione europea riferisce all'anziano "il diritto di vivere una vita dignitosa e indipendente e di partecipare alla vita sociale e culturale della propria comunità" (art. 25 CDFUE), che sostiene con la garanzia antidiscriminatoria affermata, sia pure in termini ampi, nei Trattati (ora art.19 TFUE, ma anche art. 10 TFUE)⁶⁶.

È anche vero, però, che l'Unione, in linea con la sua istituzionale vocazione al mercato e al rispetto delle identità costituzionali nazionali⁶⁷, ha tendenzialmente privilegiato l'ottica economico-finanziaria per l'osservazione del fenomeno e la predisposizione di strategie di contrasto ai suoi effetti. Tant'è che, sebbene l'invecchiamento attivo sia stato concepito da subito nei termini assai inclusivi e generali espressi nell'atto in cui è stato dichiarato il proposito di costruire una "Europa per tutte le età", al fine di "aggiungere vita agli anni" dell'aumentata longevità delle persone⁶⁸, l'Unione ha cominciato a dedicarvi una decisa azione di coordinamento nel contesto della recessione del 2008, quando, orientata da temi economici, ne ha spostato la tematizzazione dalla persona al lavoratore. Quando, cioè, pur ferma l'idea della multidimensionalità della condizione di vita attiva dell'anziano, la quale nel lavoro ha uno, ma non l'unico strumento, è soprattutto intorno ad esso, al lavoro, che l'Unione ha ricostruito l'invecchiamento attivo, collocandolo tra le variabili determinanti la soluzione delle crisi dei sistemi pensionistici nella specie di aumento dell'età di pensione e di posticipo del pensionamento⁶⁹. Nondimeno, già nella decisione con cui il Parlamento Europeo dedica l'anno 2012 alla "promozione dell'invecchiamento attivo e della

⁶⁴ A partire dalla Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali nell'ONU, (1966), che segue al Primo piano d'azione internazionale sull'invecchiamento del 1982 e alla proclamazione dell'anno internazionale degli anziani nel 1999: F. BOTTI, C. LION, *La valutazione delle politiche per l'invecchiamento attivo secondo un approccio integrato*, in *PRISMA Economia Società Lavoro*, n. 1, 2010, pp. 150 ss.; M. ROSPI, *L'invecchiamento attivo della popolazione all'interno della coesione sociale tra generazioni: gli strumenti della multilevel governance per nuovi sistemi di welfare*, in *Rivista AIC*, n. 3, 2018.

⁶⁵ Risoluzione Assemblea generale ONU del 25 settembre 2015. Ma si possono richiamare anche la più recente Risoluzione ONU 65/182 del 2010; la Risoluzione ONU 67/139 del 2013 e soprattutto il Gruppo di Lavoro Permanente sull'Invecchiamento (*Open Ended Working Group on Ageing - OEWGA*).

⁶⁶ Poi declinati nella direttiva 2000/78/UE la quale, poiché di portata generale, non guarda specificatamente all'età avanzata. Di recente: E. BERGAMINI, *Il principio di non discriminazione basata sull'età nella giurisprudenza della Corte di giustizia*, in V. FILÌ (a cura di), *Quale sostenibilità per la longevità?, Ragionando degli effetti dell'invecchiamento della popolazione sulla società, sul mercato del lavoro e sul welfare*, ADAPT University Press, e-book series, 2022, n. 95, pp. 40 ss.

⁶⁷ Esattamente, tenuta al rispetto delle identità degli Stati membri "insite nella loro struttura fondamentale, politica, costituzionale" e, perciò, anche valoriali: art. 4 TUE.

⁶⁸ V.: Comunicazione della Commissione, *Verso un'Europa per tutte le età. Promuovere la prosperità e la solidarietà tra tutte le generazioni*, COM (1999) 221 def., ove si ritrovano gli incisi riportati nel testo.

⁶⁹ V.: Libro Verde *Verso sistemi pensionistici adeguati, sostenibili e sicuri in Europa*, COM(2010)365 def.; Libro Bianco *Un'agenda dedicata a pensioni adeguate, sicure e sostenibili*, COM(2012) 55 final (2012); R. CASILLO, *La pensione di vecchiaia*, cit., pp. 110 ss.; pp. 150 ss.

solidarietà fra le generazioni”, nonché nella Risoluzione in cui nel 2015 ne valuta i risultati⁷⁰, la prospettiva economica – che vede il lavoro primo/unico veicolo di vita attiva – benché ancora molto presente un po’ cede il passo alla prospettiva dei diritti – e alla multidimensionalità dei beni (diritti) necessari alla vecchiaia in attività⁷¹. Prospettiva poi coltivata sempre più, con strumenti tecnici⁷² e iniziative di finanziamento⁷³ rispondenti a un approccio strategico partecipato anche dalle parti sociali⁷⁴, e delineato, da ultimo, nel Libro verde del 2021 sull’invecchiamento demografico, che, a questo fine, ancora pone in primo piano la promozione della solidarietà e della responsabilità tra le generazioni⁷⁵.

Per come è stato ricostruito fino a qui il principio di invecchiamento attivo, ne appare già chiaro il contenuto in termini di pretese verso lo Stato, che ne ha la responsabilità *ex art.* 3 Cost. Sono tutte quelle che hanno ad oggetto misure e strumenti utili a ripristinare l’accesso ai beni fondamentali della partecipazione sociale (la vita attiva) quando limitato, direttamente o indirettamente, dall’età avanzata, e indentificati dalla concezione di vita attiva che esprime la collettività storicamente contestualizzata.

Di ciò nell’attualità recente è esempio la l. n. 33/2023 e, in sua attuazione, il d.l.gs. n. 29/2024. Sono provvedimenti in cui, oltre al riordino delle tante norme in tema di assistenza a tutto tondo della popolazione anziana in linea con il PNRR (Missioni 5C2 e 6C1), si procede a una regolazione, inedita sul piano nazionale, volta a favorire la condizione di vita attiva in vecchiaia declinata in termini decisamente multidimensionali, inserendo in una progettazione e un coordinamento interministeriale⁷⁶ la costruzione,

⁷⁰ Il primo è la Decisione del Parlamento Europeo e del Consiglio *Anno europeo sulla promozione dell’invecchiamento attivo e della solidarietà fra le generazioni 2012*, n. 940/2011/UE; la seconda è la Risoluzione del Parlamento europeo del 9 settembre 2015 (2014/2255/INI).

⁷¹ Nella quale il lavoro continua ad avere un ruolo centrale, che l’Unione ancora coltiva perfezionando quel concetto di “lavoro sostenibile” che aveva introdotto nella Strategia di Lisbona 2000: v. *infra*, paragrafo successivo.

⁷² L’AAI, *Active Ageing Index*, ad esempio, voluto da Commissione Europea e Commissione Economica per l’Europa delle Nazioni Unite per misurare il livello di invecchiamento attivo nei Paesi membri, tarato su 22 indicatori ad ampio spettro: A. ZAIDI, *Active ageing index: un’eredità del 2012 anno europeo dell’invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni*, in *Studi di Sociologia*, n. 2, 2016, pp. 127 ss. Per l’Italia, v. ISTAT, *Invecchiamento attivo e condizioni di vita degli anziani in Italia*, 2020, pp. 47 ss.

⁷³ Da tempo l’UE ammette a finanziamenti progetti finalizzati all’invecchiamento attivo (IA), a valere sia sui Fondi strutturali e di Coesione europea, sia su stanziamenti eccezionali, come, da ultimo, quelli previsti dal PNRR per la Missione M5C2 dedicata alle politiche sociali e sociosanitarie. Su quest’ultimo: F. PIRONE, *Ripresa e resilienza in una società senescente: il Pnrr e la prospettiva europea dell’invecchiamento attivo*, in *Rivista delle Politiche sociali*, n. 3-4, 2022, pp. 234 ss.

⁷⁴ A. ROTA, *Invecchiamento attivo e solidarietà tra le generazioni nel dialogo sociale europeo*, in *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, 2023, n. 3, pp. 593 ss.

⁷⁵ COM(2021) 50 final. Per le iniziative più risalenti, si possono richiamare l’istituzione del Partenariato europeo per l’innovazione sull’IA e in buona salute (2011); le iniziative all’Agenzia Europea dei diritti fondamentali, istituita dal Consiglio dell’UE n. 168 del 15 febbraio 2007. Una recente ricostruzione dell’azione dell’UE in tema si legge in B.G. GARDELLA, *L’invecchiamento della popolazione e il ruolo del diritto*, in *Quaderni di diritto e politiche ecclesiastica*, n. 4, 2023, pp. 3 ss., qui pp. 4 ss.

⁷⁶ Un Piano nazionale per l’invecchiamento attivo, l’inclusione sociale e la prevenzione delle fragilità nella popolazione anziana è adottato, ogni tre anni, e aggiornato annualmente, dal Comitato interministeriale per le politiche in favore della popolazione anziana (art. 2, co. 3, l. n. 33/23). Nell’ambito di questo piano si muovono le Regioni e agli Enti locali, con misure adeguate alla finalità di inclusione esemplificate nei due provvedimenti e, soprattutto, nel d.lgs. n. 26/2024.

a livello locale e territoriale, di un ambiente sociale privo di ostacoli all'inclusione anziana⁷⁷. Gli aspetti considerati sono tanti, ciascuno riconducibile ad un interesse/diritto di partecipazione sociale: salute e sanità (art.4 e 9) ad esempio, ma anche mobilità (art.7), inclusione nella comunità di appartenenza e scambio/solidarietà generazionale (art. 11 e 15), svolgimento di attività di utilità sociale e volontariato (art. 6). E non stupisce che tra di essi manchi il lavoro, che pure è sicuro veicolo di invecchiamento attivo. Il sostegno all'occupazione degli anziani in effetti, quanto mai necessario oggi in ragione della disoccupazione e, insieme, dell'innalzamento dell'età di pensione, richiede una strategia complessa capace di incidere anche sulla cultura dello stereotipo⁷⁸, e che non è esauribile in interventi di incentivazione⁷⁹, che, peraltro, trovano sede naturale nella regolazione del mercato del lavoro e degli oneri sociali⁸⁰.

Per la verità, nel d.lgs. n. 29/2024 una disposizione che attiene al lavoro pure si rinviene, ma si inserisce in una logica che non è la promozione della vita attiva per l'anziano *tour court*, bensì la garanzia della vita attiva per l'anziano che già lavora. Si tratta dell'art. 5, e del richiamo, in esso contenuto, alla promozione della salute dell'anziano nel contesto di lavoro e al lavoro agile come accomodamento ragionevole.

Di questa norma si dirà in dettaglio tra poco. Per ora, interessa rilevare che in essa vi è una delle manifestazioni del principio di invecchiamento attivo declinato nel rapporto, che si rifrange in tutte quelle misure che mettono al riparo il godimento del diritto al lavoro, e dei diritti ad esso collegati, dalle limitazioni che possono derivare dalla condizione anziana.

Difficile, invece, sostenere che il principio richiami l'effettività di "diritti dell'anziano" nel lavoro nel senso che l'età anziana definisca, in capo al lavoratore, istanze diverse da quelle di cui è portatore colui che anziano non è. Non pare configurabile, cioè, uno *status* giuridico di lavoratore anziano⁸¹. I diritti che la persona porta nel lavoro (identità, salute, espressione, vita privata, ad esempio) e quelli che acquisisce in quanto lavoratore (retribuzione, formazione professionale, diritti sindacali, conciliazione, ad esempio), sono sempre gli stessi; non cambiano in ragione dell'età – escluso, ovviamente, il caso del lavoro del minore, che porta, nel rapporto, una personalità in evoluzione. Piuttosto, è l'età che, quando anziana, muta le condizioni di godimento di questi diritti in una modalità che può renderli incompatibili con il

⁷⁷ Sinora, azioni di questo tipo sono state attivate in autonomia a livello locale: D. LUCANTONI, A. PRINCIPI, *Le politiche a favore dell'invecchiamento attivo in Italia*, in *Autonomie locali e servizi sociali*, n. 2, 2023, pp. 247 ss.

⁷⁸ V.: A. POCECCO, *Lavoratori "ad obsolescenza programmata" immagini stereotipiche versus ri-valorizzazione dell'esperienza*, in *Salute e società*, n. 3, 2022, pp. 121 ss.

⁷⁹ V.: M.L. AVERSA, P. CHECCUCCI, L. D'AGOSTINO, R. FEFÈ, G. SCARPETTI, *Qualità del lavoro ed espulsione dal mercato dei lavoratori maturi*, in *Economia & lavoro*, n. 3, 2018, pp. 41 ss.

⁸⁰ V.: P. BOZZAO, *Longevità lavorativa e politiche di welfare: nuove sfide e prospettive*, in *Rivista trimestrale di scienza dell'organizzazione*, n. 1, 2022; V. FILÌ, *I lavoratori anziani tra esclusione e inclusione*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 2, 2020, pp. 369 ss.

⁸¹ Sul termine, più in generale: R. PASQUILI, *Persone anziane e fragili: verso nuovi modelli di gestione dell'età*, in V. FILÌ (a cura di), *Quale sostenibilità, cit.*, pp. 3 ss.

lavoro – più esattamente, incompatibili con l’interesse del creditore del lavoro – ostacolandone l’effettività per l’anziano che vuole/deve lavorare.

Alla compatibilità tra diritto al lavoro e diritti della persona tende, appunto, il precetto finalistico di cui si discute quando rivolto all’anziano lavoratore: ad assicurare le condizioni di sostenibilità del lavoro quando, per scelta o per obbligo previdenziale, esso è svolto nella fase della vita naturalmente segnata dal tempo, e si attinge a strumento di partecipazione sociale (vita attiva) non, invece, a male necessario.

2. La gestione dell’età nel rapporto di lavoro: i diritti dei lavoratori e i debitori della garanzia

Quello del lavoro sostenibile, come si sa, è un tema che nasce nella riflessione socioeconomica sul “benessere soggettivo oltre il pil”⁸² quale specificazione settoriale della più ampia idea di sviluppo sostenibile (*sustainable development*)⁸³. Del *sustainable work* la letteratura ha dato diverse definizioni, ma in tutte un ruolo fondamentale è assegnato alla qualità del lavoro⁸⁴. Questa pure è stata variamente declinata a livello internazionale e sovranazionale⁸⁵; due tratti, però, ne sono una costante: l’inserimento della salute, del benessere e dello sviluppo personale tra le variabili per il suo apprezzamento, e la correlazione di questi elementi all’età, che, quando anziana, segna traiettorie diverse rispetto a quelle osservate nella popolazione giovane, riflettendo esigenze di salute, benessere e sviluppo personale peculiari⁸⁶.

In questo contesto, socioeconomico più che giuridico, si è sviluppata la riflessione sulla necessità dell’*age management* nelle imprese in risposta agli effetti dell’*ageing* (o *age diversity*) sulle *work abilities* e la qualità del lavoro dei *seniores*⁸⁷ nonché sulle misure in cui questa pratica consiste⁸⁸. Una riflessione che non ha mai segnato battute di arresto⁸⁹, e che oggi si affina riflettendo i nuovi approdi dell’organizzazione del lavoro

⁸² Su quale: E. MANDRONE, A. LAUDADIO, V. PEROTTI, S. TENAGLIA, *Nuovi indicatori per il mercato del lavoro*, in ISFOL PLUS, *Il mondo del lavoro tra forma e sostanza*, Rapporto 2012, pp. 409 ss.; E. GIOVANNINI, *Misurare il benessere equo e sostenibile per cambiare comportamenti individuali e scelte politiche*, in *Rivista di studi sulla sostenibilità*, n. 1, 2011, pp. 15 ss.

⁸³ EUROFOUND, *Sustainable Work and the Ageing Workforce*, 2012, pp. 7 s. Per una delle prime ricostruzioni delle teorie sullo sviluppo sostenibile e le applicazioni al lavoro: F. ROMANO, *Sustainable work: appunti di ricerca per un’analisi giuridica*, in *Working Paper Adapt*, n. 174, 2015.

⁸⁴ E. MANDRONE, S. MARCHETTI, D. RADICCHIA, *La partecipazione lavorativa degli over 50. Opzione o vincolo*, in *Osservatorio Isfol*, n. 2, 2012, pp. 96 ss., qui pp. 105 s.; F. ROMANO, *Sustainable work*, cit., p. 2.

⁸⁵ V.: E. MANDRONE, A. LAUDADIO, V. PEROTTI, S. TENAGLIA, *op. ult. cit.*, pp. 409 ss.

⁸⁶ V. ISFOL PLUS, *Il mondo del lavoro tra forma e sostanza*, Rapporto 2012; EUROFOUND, *Lavoro sostenibile e invecchiamento della forza lavoro*, 2014. Ragionano su questi dati: E. MANDRONE, S. MARCHETTI, D. RADICCHIA, *op. ult. cit.*, pp. 105 ss.

⁸⁷ V.: ILMARINEN J., *Trent’anni di work ability e venti anni di age management*, in *Sociologia del lavoro*, n. 125, 2012, pp. 61 ss.

⁸⁸ Tra i tanti: O. RYMKEVITCH, *Politiche di invecchiamento attivo*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 1, 2005, pp. 287 ss.; B. CONTINI, C. MALPEDE, C. VILLOSIO, *Il prolungamento della vita lavorativa dei “giovani anziani”: uno studio sulle strategie di impresa*, in Laboratorio R. Revelli, 2007; M. COLASANTO, F. MARCALETTI (a cura di), *Lavoro e invecchiamento attivo. Una ricerca sulle politiche a favore degli over 45*, Franco Angeli, Milano, 2007.

⁸⁹ F. MARCALETTI, *Paradigmi e approcci nella gestione dell’invecchiamento delle forze di lavoro: un riesame critico*, in *Sociologia del lavoro*, n. 125, 2012, p. 33 ss.; E. GRAVAGLIA, F. MARCALETTI, *Le età al lavoro. La gestione dell’age-diversity analizzando i processi di invecchiamento nelle organizzazioni*, in *Sociologia del lavoro*, n. 134, 2014, pp. 122 ss.; RANDSTAD, *Over 50: istruzioni*

e l'impatto che su di essa ha l'innovazione tecnologica⁹⁰, anche attingendo alle prassi delle tante imprese europee e nazionali che, per un più proficuo impiego dell'esperienza dei lavoratori maturi in una logica maggiore produttività, da tempo informano la gestione del loro personale all'*age management*⁹¹.

Ed è così che l'esperienza nella gestione delle risorse umane svela le condizioni per l'invecchiamento attivo nel lavoro e, con esse, i contenuti del principio giuridico, tale *age management at work* non configura più solo un'opportunità per le imprese ma diviene una necessità giuridica⁹². Da qui, l'esigenza della sua tematizzazione in termini di costruzione/ricostruzione delle vie di effettività delle misure attraverso cui essa si realizza, da sottrarre alla volontarietà che ne circoscrive l'attuazione alle imprese *age friendly*.

La riflessione giuslavoristica si apre a quest'approfondimento soprattutto oggi, spingendosi oltre l'analisi del rapporto tra invecchiamento, mercato del lavoro e *welfare* pensionistico⁹³ e collocando il lavoratore anziano nella relazione contrattuale per affermarne il protagonismo come creditore non solo di tutele, a fronte dei poteri del datore⁹⁴, ma anche di garanzie peculiari, attinenti alle dimensioni della salute, benessere e sviluppo personale/professionale che rendono il lavoro oggettivamente di qualità.

Sono garanzie/misure assai note, in primo piano anche nella più recente letteratura sull'*age management*⁹⁵. Ma il ragionamento giuridico sulla loro sistemazione nel rapporto di lavoro non deve dimenticare un dato importante. E cioè che il debitore/responsabile della garanzia di invecchiamento attivo, anche del già lavoratore, è lo Stato, al quale solo è rivolto il principio giuridico che veicola, nel nostro ordinamento, il

e strumenti per una corretta valorizzazione dei lavoratori più maturi, 2015, 7 ss.; Aa.Vv., *Il Libro d'argento su invecchiamento e lavoro*, CIIP, 2018.

⁹⁰ V., per esempio: F. MONTEMURRO, S. SCHMIDLIN, *La gestione del lavoro maturo nelle imprese italiane: uno studio di caso*, in *Autonomie locali e servizi sociali*, n. 2, 2023, pp. 207 ss.; E. GARAVAGLIA, *Invecchiamento demografico e organizzazione sociale del lavoro: percorsi individuali, policy pubbliche e prassi manageriali*, Franco Angeli, Milano, 2019; G. SCARPETTI (a cura di), *I lavoratori maturi nel processo di digitalizzazione dell'industria italiana*, Maggio 2020, INAPP.

⁹¹ V.: ITALIA LAVORO, *Rapporto di Benchmarking, L'invecchiamento attivo in Europa*, Novembre 2011; C. LUCIFORA, *Invecchiamento attivo e sostenibilità: le esperienze internazionali*, in *Bollettino Adapt*, 2018, n. 37. Per l'Italia, v. RANDSTAD, *Over 50: istruzioni per l'uso*, 2015; M.L. AVERSA, L. D'AGOSTINO, M. PARENTE (a cura di), *L'age management nelle grandi imprese italiane. I risultati di un'indagine qualitativa*, ISFOL, 2015; L. ARCONTE, C. CRAVOTTO, G. SCARPA, F. VAUDANO, *Age management in azienda*, in Osservatorio Senior, Maggio – ottobre 2020; F. MONTEMURRO, S. SCHMIDLIN, *op. cit.*

⁹² A. ZILLI, "Non ho l'età": *ageismo e gestione delle (diversità e) generazioni nel lavoro privato e pubblico*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, n. 2, 2023, pp. 327 ss., qui pp. 334.

⁹³ Per questi aspetti v. soprattutto M. CORTI, *Active ageing e autonomia collettiva: "Non è un paese per vecchi" ma dovrà diventarlo presto*, in *Lavoro e diritto*, n. 3, 2013, pp. 383 ss.; V. FERRANTE, *Invecchiamento attivo e prolungamento della vita lavorativa*, in AA. VV., *Lavoro, Istituzioni, cambiamento sociale. Studi in onore di Tiziano Treu*, Jovene, Napoli, 2011, pp. 1190 ss.; E. BARRACO, *La riforma delle pensioni e gli strumenti per il prolungamento della vita lavorativa*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 6, 2008, pp. 561 ss.; T. TREU, *Le politiche attive di active ageing*, in M. MADIA (a cura di), *Un welfare anziano. Invecchiamento della popolazione o ringiovanimento della società?*, ed. Arel, 2007, pp. 19 ss.; R. CASILLO, *La pensione di vecchiaia*, *cit.*, pp. 110 ss., 150 ss.

⁹⁴ Alla cessazione del rapporto (P. BOZZAO, *Anzianità, lavori e diritti*, ES, Napoli, 2017, pp. 175 ss.); contro le discriminazioni (I.C. MAGGIO, *L'età come rischio di discriminazioni multiple*, in Fili (a cura di), *Quale sostenibilità*, *cit.*, pp. 53 ss.).

⁹⁵ V. *supra*, nota 91 e anche L. DI SALVATORE, *Organizzazione del lavoro e invecchiamento attivo*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 2, 2019, pp. 553 ss.; L. PEROTTI, *Come affrontare la gestione delle diversità nelle organizzazioni*, in *Igiene & Sicurezza del lavoro*, n. 1, 2024, pp. 36 ss.

valore della persona anziana. Non è, invece, il creditore/datore del lavoro, il quale, rispetto alle garanzie incidenti su tutte e tre variabili determinanti la qualità del lavoro, è debitore di quelle sole che ne descrivono la posizione debitoria per contratto. Fuori da queste ipotesi, per il datore di lavoro l'azione verso la sostenibilità del lavoro dei *seniores* è una scelta, quand'anche contrattata, nell'interesse dell'impresa – perché consente di “sfruttare” al meglio l'esperienza del lavoratore maturo. Non conforma invece il suo adempimento, se non nella misura in cui il legislatore, stabilendo discrezionalmente i tempi e modi d'attuazione della garanzia sociale di cui è responsabile *ex art. 3 Cost.*, non decide che lo sia, attraverso disposizioni che espressamente assegnano al creditore di lavoro un ruolo in attuazione della garanzia sociale in via diretta o solo strumentale, in questo caso accompagnando la prescrizione col sostegno pubblico.

Per questo aspetto, l'osservazione ancorché rapida dello stato dell'arte normativo riferito alle tre variabili della qualità del lavoro non sempre descrive uno scenario incoraggiante.

2.1. Lo sviluppo personale/professionale dell'anziano

Riguardo alla costruzione di un contesto di lavoro adeguato o quantomeno non ostile alla valorizzazione della personalità/professionalità del lavoratore anziano in chiave motivazionale, molto ci dicono le strategie di gestione del personale: che riprogettano ruoli e carriere per valorizzare i saperi dell'esperienza in funzione di *leadership*; costruiscono percorsi di *mentoring* e di *reverse mentoring*; istituiscono momenti di ascolto (anche) del personale anziano e di sostegno al rientro in azienda dopo lunghi periodi di assenza⁹⁶. Ma è difficile collocare tali politiche nell'area debitoria del datore di lavoro.

In primo luogo, perché esse non paiono riconducibili alla tutela della professionalità.

Il diritto alla tutela di questo bene, desumibile dal collegamento tra l'art. 35, co. 2, e l'art. 2 Cost.⁹⁷, come si sa ne preserva sia l'integrità nel lavoro sia lo sviluppo attraverso il lavoro, portando nel contratto subordinato, sia direttamente sia con la mediazione dell'art. 2013 c.c., l'istanza, opponibile al creditore del lavoro, di non disconoscimento e depauperamento della professionalità staticamente e dinamicamente intesa⁹⁸. Ossia, *a contrario*, l'istanza di costruzione e/o di arricchimento della professionalità attraverso e mediante il lavoro che si svolge – e alla formazione utile ai fini della sicurezza sui luoghi di lavoro *ex art. 2087 c.c. (infra)*. Sicché ad essa, così intesa, non paiono strumentali le politiche aziendali volte alla

⁹⁶ Ma questi sono solo esempi delle più ampie strategie di attenzione all'età adottate nelle grandi imprese: v. *supra* i richiami in nota 88-90 ma anche: ORDINE DEGLI PSICOLOGI DELLA LIGURIA, *Il punto sull'age management*, 2019; A. ZANUTTO (a cura di), *Il fenomeno degli Older Workers. Risultati di una ricerca-azione e proposte di co-progettazione*, Franco Angeli, Milano, 2020.

⁹⁷ V.: S. CIUCCIOVINO, *Apprendimento e tutela del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2013, pp. 5 ss.; D. GAROFALO, *Formazione e lavoro tra diritto e contratto. L'occupabilità*, Cacucci, Bari, 2004, pp. 14 ss.

⁹⁸ Da ultimo; M. BROLLO, *Professionalità*, in AA.VV., *Lessico della dignità. Tracce*, Forum, Udine, 2021, pp. 207 ss.

progettazione di funzioni, carriere, ruoli e attività finalizzate a mettere l'esperienza del lavoratore anziano in primo piano. L'assenza delle medesime, si vuol dire, non impatta sulla professionalità dell'anziano lavoratore determinandone un depauperamento oppure ostacolandone l'accrescimento; ne determina, semmai, una sottovalutazione – che è cosa ben diversa dalla svalutazione.

In secondo luogo, se si condivide l'idea che il patrimonio professionale (la professionalità) e la sua tutela riflettono la dignità di *status* legata al lavoro svolto e la sua tutela⁹⁹, si può sostenere che la gestione del personale *age friendly* è indifferente pure alla dignità professionale.

Se cioè si assume che questa non costituisce una terza accezione di dignità distinta dalla dignità umana e sociale, e che è tutt'uno con la professionalità perché definisce socialmente uno *status* che richiama il patrimonio di saperi, competenze e regole deontologiche costitutivo della professione/attività di lavoro che si svolge (protetta e non), allora la sua tutela dal disconoscimento, e la garanzia di acquisizione, si esauriscono nella tutela, e nella garanzia, della professionalità che questa stessa dignità professionale attribuisce – e rispetto alla quale, perciò, non è dotata di autonomia giuridica. Sicché, per quel che ci interessa, se non è richiesta dai limiti/vincoli contrattuali connessi la tutela della professionalità, la valorizzazione del sapere dell'anziano in azienda non è richiesta nemmeno dai limiti/vincoli giuridici che derivano dalla dignità professionale.

Infine, non sembra che queste politiche/azioni possano accedere alla posizione debitoria del datore di lavoro mediante la valorizzazione, in via interpretativa, della personalità morale *ex art. 2087 c.c.*

Si è già detto in altra sede¹⁰⁰ che personalità morale è un altro modo di dire dignità umana. Inserita nell'art. 2087 c.c., essa veicola nel contratto di lavoro l'obbligo, del datore, di conformare (non semplicemente di arretrare) i suoi poteri di amministrazione del rapporto, e la stessa sua organizzazione, all'effettività formale e sostanziale dei diritti che il lavoratore porta nel lavoro in quanto persona (l'integrità psico-fisica, la riservatezza, la libertà di pensiero, l'identità, per esempio), laddove non ci sono regole espressamente poste a questi fini¹⁰¹. Non veicola, invece, la garanzia di diritti di cui il soggetto è titolare in quanto lavoratore, e che sono espressione di dignità sociale (retribuzione sufficiente, diritti sindacali, diritti di sicurezza sociale, professionalità e con essa, per quel che interessa qui, la valorizzazione/sviluppo professionale). Per questi diritti si pone, sì, e sempre, in capo al datore, una responsabilità di effettività formale, cioè di non limitazione/impedimento del godimento (artt. 36, 37, 38, 39, 40 Cost.; v. *infra*); ma la responsabilità di effettività sostanziale è presso lo Stato (art. 1-3 Cost.), e sussiste in capo al datore solo nei termini e nei modi espressamente definiti dal legislatore.

⁹⁹ V.: R. CASILLO, *Diritto al lavoro e dignità*, ES, Napoli, 2020, pp. 199, per l'argomentazione della tesi che ora si espone.

¹⁰⁰ *Ibid.*, p. 112.

¹⁰¹ È il caso, ad esempio, del *mobbing*, illegittimo appunto ai sensi dell'art. 2087 c.c.: Cass. 23 giugno 2020, n. 12364.

Si può dire, allora, che oggi la gestione della specificità professionale dell'anziano nell'ottica della valorizzazione rimane nella sensibilità delle imprese che ne colgono gli effetti in termini di aumenti di *performances* complessive¹⁰². È vero che essa, in base alla dimensione organizzativa della singola impresa come fotografata in sede di VdR, può rientrare tra le azioni necessarie in chiave di prevenzione dei rischi psico-sociali per l'anziano – come si dirà dopo. Ma in questa ipotesi ciò che rileva è la tutela della salute dell'anziano, non la sua professionalità in chiave di accrescimento, e rimane impregiudicato il fatto che la valorizzazione di questo bene come variabile di invecchiamento attivo è ancora sconosciuta al legislatore.

2.2. La manutenzione della professionalità

Neanche per la cura della professionalità in contrasto all'obsolescenza, determinata anche dalla transizione digitale¹⁰³, sembra possibile rinvenire, in capo al datore di lavoro, una responsabilità contrattuale per la soluzione del bisogno di formazione dell'anziano – ma, in generale, di tutti lavoratori¹⁰⁴. Non si dubita che il godimento del diritto sociale *ex art. 35 Cost* sia opponibile al datore di lavoro: la fruizione della formazione interrompe la continuità della prestazione e senz'altro reca un'istanza di tutela del godimento del diritto, di effettività per il profilo formale a fronte di conseguenze negative sul rapporto di lavoro – è ciò a cui presiedono le sospensioni del rapporto per esigenze formative. Si dubita, piuttosto, che dal contratto derivi in capo al lavoratore, per il bisogno professionale, un'istanza anche di garanzia, cioè di effettività per il profilo sostanziale, e che l'attuazione del diritto sociale, vieppiù rafforzato dalla condizione anziana, definisca la posizione debitoria del datore di lavoro *ex art. 2094 c.c.*¹⁰⁵. Se ne dubita anche se si guarda alla tesi che riformula i termini dello scambio contrattuale in retribuzione verso professionalità¹⁰⁶. E ciò perché la formazione professionale è responsabilità dello Stato e, come si è già detto poco sopra, al pari di ogni altra prerogativa di partecipazione sociale (art.3 Cost.) entra nel contratto di lavoro come obbligo del datore solo se il legislatore lo decide, e per le vie che egli stesso definisce.

¹⁰² Chiarissimo sul punto è C. DES DORIDES, *Happy ageing. Politiche HR per favorire la coesione generazionale*, reperibile sul sito Brain Coperations.it.

¹⁰³ V. la ricerca di D. ZACCARIA, E. SALA, C. RESPI, *Le competenze digitali dei lavoratori anziani in Italia*, in *Salute e società*, n. 3, 2022, pp. 9 ss. e, per i nuovi strumenti formativi, F. BUTTUSSI, *La realtà virtuale per gli anziani: nuove prospettive per la formazione continua*, in V. FILÌ (cura di), *Quale sostenibilità*, cit., pp. 97 ss.; U. GARGIULO, *Innovazione tecnologica e tutela della professionalità: potenzialità e limiti dell'autonomia collettiva*, in *Federalismi.it*, n. 17, 2022, pp. 131 ss.

¹⁰⁴ Il tema, si sa, è complesso e non è nuovo. Ai fini del ragionamento che si conduce, ci si limita alle osservazioni strettamente necessarie e relativi richiami bibliografici, essi pure parziali.

¹⁰⁵ Lo dicono anche D. GAROFALO, *Formazione e lavoro*, cit., pp. 309 s.; U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 5, 2003, pp. 87 ss.; C. PISANI, *Formazione professionale "continua", equivalenza delle mansioni, giustificato motivo oggettivo di licenziamento*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. 3, 2004, pp. 396 ss.; S. CIUCCIOVINO, *Apprendimento*, cit., pp.173 s.

¹⁰⁶ È la tesi di: M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in AA.VV., *Le ragioni del Diritto, Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Tomo II, Giuffrè, Milano, 1995, pp. 1057 ss.; U. GARGIULO, *L'equivalenza delle mansioni nel contratto di lavoro*, Rubettino, Soveria Mannelli, 2008, pp. 155 ss., pp. 170 ss.

Ma tale non è l'art. 2103 c.c., che non ha ad oggetto la formazione bensì il suo prodotto, ossia la professionalità d'ingresso e quella che si acquisisce con il lavoro, preservandola dall'impoverimento che può derivare dal potere di organizzazione¹⁰⁷. Non lo è neppure nella versione rinnovata dall'art. 3, d.lgs. n. 81/2015, che inserisce un obbligo formativo a carico del datore solo "ove necessario" nell'ipotesi di mutamento di mansioni, verso l'alto e verso il basso (co. 3, art. 2013 c.c.)¹⁰⁸. Non tanto perché la necessità della formazione è aperta alla valutazione datoriale, sulla quale il giudice può sempre intervenire¹⁰⁹; quanto perché l'adempimento di questo obbligo, che pur può avere varie ricadute¹¹⁰, non incide sulla validità dell'atto di flessibilità funzionale.

Non è tale nemmeno l'art. 2087 c.c., nel quale pure la dottrina rinviene, e non da ora, la radice contrattuale dell'obbligo sia di tutela dell'integrità della professionalità (in combinazione o in alternativa all'art. 2103 c.c.), sia di garanzia della formazione professionale nel corso del rapporto¹¹¹. E ciò perché, pure si è detto poco sopra, si dubita la garanzia della formazione, come la tutela della professionalità, possano rientrare nella sfera debitoria del datore valorizzando, in via interpretativa, la personalità morale.

In realtà, è noto, per la formazione dei già lavoratori nei contesti dell'impresa il legislatore, sensibilizzato dall'UE¹¹², sin dagli inizi del 1990 ha scelto di investire l'autonomia collettiva, e ha costruito un meccanismo apposito, nella specie dei Fondi interprofessionali¹¹³, che coinvolge, sì, il datore di lavoro, ma non assicura l'obbligatorietà della formazione, che è rimessa alla fonte collettiva¹¹⁴ - esclusa la formazione riferita alla sicurezza sul lavoro (*ex* d.lgs. n. 81/2008, art. 37).

Certo, non sono mai mancati quegli interventi che, soli, testimoniano il recupero del diritto sociale alla responsabilità pubblica (della collettività tutta). Ci si riferisce agli incentivi dell'azione datoriale nella forma

¹⁰⁷ M. FALSONE, *La professionalità e la modifica delle mansioni: rischi e opportunità dopo il Jobs Act*, in *Professionalità*, n. 1, 2018, pp. 31 ss.

¹⁰⁸ U. GARGIULO, *Lo jus variandi del "nuovo" art. 2103 cod. civ.*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 268, 2015, p. 10; M. DE FALCO, *Invecchiamento e tutela della professionalità, quando la forza (lavoro) viene meno*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, n. 2, 2023, pp. 451 ss., qui pp. 466 ss.

¹⁰⁹ C. PISANI, *Lo jus variandi, la scomparsa dell'equivalenza il ruolo dell'autonomia collettiva e centralità della formazione*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 6, 2016, pp. 1114 ss., qui p. 1138.

¹¹⁰ V.: U. GARGIULO, *Lo jus variandi, cit.*, p. 10.

¹¹¹ V.: M. CORTI, *Jus variandi e tutela della professionalità dopo il "Jobs Act" (ovvero cosa resta del l'art. 13 dello Statuto dei lavoratori*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, n. 1, 2016, pp. 39 ss. Ma, anche prima del 2015: U. ROMAGNOLI, *Sub art. 13*, in U. ROMAGNOLI, L. MONTUSCHI, F. MANCINI, *Statuto dei diritti dei lavoratori. Artt. 1-13*, Zanichelli, 1979, pp. 235 ss.

¹¹² M. CORTI, *L'edificazione del sistema italiano di formazione continua dei lavoratori*, in *Rivista giuridica del lavoro*, n. 1, 2007, p. 163.

¹¹³ Istituiti con l. n. 388/2000 art. 118, essi sono parte della Rete nazionale dei servizi per le politiche attive del lavoro, *ex* d.lgs. n. 150/2015, art. 1, co. 2: L. CASANO, *Il sistema della formazione continua nel decreto legislativo n. 150/2015*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 2, 2016, pp. 455 ss.

¹¹⁴ Così è accaduto, per esempio, per gli addetti all'industria metalmeccanica e installazione impianti, il cui CCNL, in sede di rinnovo nel 2016, ha previsto, per la formazione continua e per ogni specialità, l'obbligatorietà a partire dal 2017: A. MATTEI, *Nota a contratto: l'accordo G.D e i "ribaltoni" nelle relazioni industriali*, in *Lavoro e diritto*, n. 3, 2018, pp. 497 ss.

di finanziamenti pubblici diretti e indiretti, perlopiù di fonte regionale, attesa la competenza esclusiva *ex art. 117 Cost.* in tema di formazione, anche a valere sui fondi UE¹¹⁵.

Nell'attualità, poi, si registrano azioni importanti sul piano nazionale, nel contesto di una più generale attenzione alla competenza/formazione professionale delle persone¹¹⁶ e dei lavoratori in transizione (i disoccupati, percettori di sostegno al reddito) voluta dal PNRR (Missione 5C1). Si tratta del Piano nazionale per le nuove competenze¹¹⁷ e in particolare, nell'ambito di questo, del Fondo nuove competenze¹¹⁸, che si inserisce in accordi sindacali conclusi da imprese in crisi, e finalizzati alla riduzione dell'orario di lavoro, finanziando la formazione dei soggetti coinvolti per le ore non lavorate¹¹⁹.

Non c'è dubbio che, per questa via, la formazione per l'adattamento/potenziamento delle competenze, ancorché volontaria, si afferma come politica pubblica per l'occupazione e l'occupabilità¹²⁰; e che molto può beneficiare i lavoratori *seniores*, più esposti alle scelte di espulsione dell'impresa. Ma non c'è dubbio nemmeno sul fatto che l'area dell'intervento è limitata alla patologia dell'impresa, e non avvia ancora la costruzione di un sistema di formazione permanente strutturato e con carattere universale. Né per la via che riporta alla responsabilità pubblica questo profilo importante dell'effettività del diritto al lavoro per tutti i lavoratori, anziani e non; né per la via della "delega" al datore di lavoro. Modalità, questa, che avrebbe sicura effettività se concepita non nella forma della volontarietà con incentivazioni; bensì di obbligo pur se col costo, in tutto o in parte, a carico della collettività (generale o solo particolare), tale da configurare il contrasto all'obsolescenza/invecchiamento della professionalità non come un interesse eventuale del datore di lavoro, ma come un diritto esigibile dal lavoratore (anche) anziano.

Esigibile come il diritto che ha ad oggetto la salute per come segnata dall'età, sia in funzione preventiva, a fronte dei pregiudizi che possono derivare dal lavoro, sia in funzione di cura quando già pregiudicata.

2.3. La tutela della salute tra prevenzione, promozione e cura

Tra le tre variabili del lavoro sostenibile, in effetti, la condizione di salute dell'anziano è la sola assistita da una tutela che è chiaramente inserita nella struttura del contratto.

¹¹⁵ Per una raccolta: A. GIORDANO, *Formazione continua e incentivi per le imprese*, in *Diritto e pratica del lavoro*, 2023, pp. 2519 ss.

¹¹⁶ V. il Piano strategico nazionale per lo sviluppo delle competenze della popolazione adulta, disposto in sede di Conferenza unificata, l'8 luglio 2021.

¹¹⁷ D.m del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'economia e delle finanze, 14 dicembre 2021.

¹¹⁸ D.l. n. 34/2020, (art. 88), conv. con l. n. 77/2020. Il Fondo è stato rifinanziato, da ultimo, con art.11-*ter*, d.l. n. 146/2021, conv. con l. n. 215/2021.

¹¹⁹ V.: G. IMPELLIZZIERI, M. MASSAGLI, *Fondo Nuove competenze: funzionamento, elementi di originalità e primi rilievi critici*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 4, 2020, p. 1191. Un'altra misura che inserisce la formazione nella struttura del beneficio previdenziale per l'impresa in crisi è l'accordo di transizione occupazionale, ponendola però a carico del datore di lavoro (art. 22- *ter*, d.lgs. n. 148/2015, mod. con l. 2347/2021): L.V. CASANO, *Formazione continua e transizioni occupazionali*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, n. 4, 2022, pp. 659 ss., qui p. 674.

¹²⁰ L.V. CASANO, *op. ult. cit.*, p. 677.

Lo è anzitutto in chiave di prevenzione dal pregiudizio, per la via dell'art. 2087 c.c. col quale, come ben si sa, essa modella il sinallagma *ex art.* 2094 c.c. condizionando l'esatto adempimento del datore di lavoro del quale diviene elemento comprimario, e attribuendo al lavoratore una posizione soggettiva che trova soddisfazione attraverso i rimedi civilistici in casi di inadempimento¹²¹. Tutto ciò, pure è noto, secondo le specificazioni che il legislatore ne dà col d.lgs. n. 81/2008, che richiama evidenza per il caso in cui la salute della persona reca le "trasformazioni tempo-correlate"¹²². Non solo con le prescrizioni (poche) attinenti a lavorazioni in cui più è evidente il rischio per la salute anziana¹²³ e con l'attenzione alla sorveglianza sanitaria per alcune di esse¹²⁴. Ma anche disponendo che la valutazione della realtà di lavoro in rapporto ai rischi per la salute e la sicurezza delle persone che ci lavorano, con contestuale individuazione di misure per arginarli in chiave preventiva (DVR), non possa fare astrazione dai tratti soggettivi ove questi diano luogo a "rischi particolari", e inserendo, nella esemplificazione di questi¹²⁵, l'età (art 28, co. 1).

Che sia giovane o anziana, in effetti, è un dato oggettivo che l'età della persona non è mai indifferente al rischio sul lavoro. Non lo è per i minori, che sono persone (e personalità) in via di sviluppo¹²⁶; e non lo è per gli anziani¹²⁷. O meglio, non lo è a partire dai 40/45 anni, quando comincia il naturale processo di modifica dei parametri metabolici, biochimici e di funzionalità che definiscono, nel tempo, la condizione di vecchiaia o di longevità¹²⁸. Tant'è che l'OMS si riferisce al 45enne come lavoratore "in invecchiamento" (*aging*) e al 55enne come "anziano" (*aged*)¹²⁹.

¹²¹ G. NATULLO, *Ambiente di lavoro e tutela della salute*, Giappichelli, Torino, 2020, pp. 10 ss. Ciò, ovviamente, nei limiti, oggi davvero minimi, in cui non opera la regola dell'esonero dalla responsabilità civile *ex art.* 10, d.lgs. 1124/1965: G. CORSALINI, *L'azione di regresso dell'INAIL e il significato della sua autonomia*, in *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, n. 3, 2023, pp. 617 ss.

¹²² G. PAOLANTONIO, *L'attenzione alle differenze di età nella VdR*, in *Igiene e sicurezza del lavoro*, n. 10, 2017, pp. 477 ss.

¹²³ V.: art. 168 sulla movimentazione dei carichi e i compiti fisicamente impegnativi, da assegnare tenendo conto dell'età.

¹²⁴ Per coloro che svolgono lavori con strumentazioni informatiche (i video terminali): art. 176.

¹²⁵ Nell'elenco figurano: *stress* lavoro-correlato, in stato di gravidanza, genere, provenienza da altri Paesi, tipologia contrattuale. Sul rilievo della esemplificazione: F. MALZANI, *Il fattore età nel sistema di prevenzione dei rischi lavorativi*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, n. 4, 2023, pp. 435 ss., qui p. 437.

¹²⁶ V.: L.T. MARSELLA, L. SAVASTANO, L.V. SARACINO, R. DEL VECCHIO, *Il lavoro minorile*, in *Clinica Terapeutica*, 2005, pp. 273 ss. Di ciò il legislatore è ben consapevole e non da ora: L. ANGELINI, *I lavoratori minorenni: la speciale disciplina protettiva*, in M. RUSCIANO, G. NATULLO, *Ambiente e sicurezza sul lavoro*, Utet, Torino, 2007, pp. 413 ss.

¹²⁷ V.: R. GHERSI, *La fisiologia dell'invecchiamento in relazione al lavoro*, in AA.VV., *Il libro d'argento*, cit., pp. 37 ss.; P. BARONCINI (a cura di), *Invecchiamento attivo. Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età*, Collana UIL SSL, 2018, pp. 38 ss.

¹²⁸ In tema gli studi, più o meno recenti, sono tanti. V., almeno: AA.VV., *Teorie dell'invecchiamento*, in *GGerontol*, n. 1, 2005, pp. 57 ss.; C. LAICARDI, L. PEZZUTI, *Psicologia dell'invecchiamento e della longevità*, Il Mulino, Bologna, 2000; V. EGIDI, *Invecchiamento, longevità, salute: nuovi bisogni, nuove opportunità*, in M. LIVI BACCI (a cura di), *Salute, sopravvivenza e sostenibilità dei sistemi sanitari*, Fondazione Cesfin e Istituto Stensen, 2013, pp. 13 ss.; C. CRISTINI, C. CESA-BIANCHI, R. DE BENI, *Psicologia dell'invecchiamento e dell'età longeva: il contributo di Marcello Cesa-Bianchi*, in *Ricerche di Psicologia*, n. 1, 2021, pp. 178 ss.; L. GAVIANO, *Modelli concettuali nello studio dell'invecchiamento: dall'invecchiamento attivo all'invecchiamento sano*, in R. PILI, G.P. CARROGU, L. GAVIANO, D.R. PETRETTO, *Giovani e longevi insieme per promuovere la salute*, UNICAPress, 2023, pp. 39 ss.

¹²⁹ A partire da OMS, *Ageing and Working Capacity*, Report of WHO Study Group, 1993.

Certo, se l'età avanzata è segnata da deterioramento dello stato funzionale che ricade in pluri-patologie con effetti di morbilità, invalidità e peggioramento delle condizioni di vita (la c.d. vecchiaia patologica), l'oggettività della vulnerabilità della salute rispetto al lavoro è visibile a tutti. Ma, per quel che dice la scienza medica, questa sussiste anche quando l'età avanzata è vecchiaia in buona salute (la longevità), con assenza di riduzione della qualità della vita pur riadeguata alle diverse possibilità fisiche¹³⁰.

I dati sugli infortuni sul lavoro e le malattie professionali disaggregati per età lo dimostrano¹³¹, descrivendo una realtà che ben dà conto dell'obbligo datoriale di far attenzione al dato anagrafico in sede di VdR, anche ricorrendo al famoso *Work ability index* (WAI)¹³². E ciò nell'ottica non di individuare i lavoratori più esposti al rischio, con effetto discriminatorio quantomeno in senso lato¹³³; bensì di capire se i profili di pericolosità per la salute di tutti, insiti nell'organizzazione del lavoro, impattano diversamente in ragione dell'età¹³⁴, che perciò non risulta neutrale rispetto ad essa¹³⁵. Con la conseguente necessità (ex art. 2087 c.c.) di approntare misure volte a minimizzare anche qui il livello di pericolosità per la salute.

Quali che siano queste misure, strettamente dipendenti dai processi produttivi e dalla specificità delle lavorazioni – adattamenti ergonomici, di ambienti e strumenti di lavoro, dispositivi di protezione individuale rafforzati, riprogettazione dei processi e tecniche di lavoro¹³⁶ – è certo che ad esse il datore di lavoro è tenuto anche quando richiedono cambiamenti organizzativi, in forza della specificazione legislativa dell'art. 2087 c.c. e, se idonei “rendere il luogo di lavoro un ambiente adatto anche alle persone anziane”, dell'art. 5, co.1, d.lgs. n. 29/2024¹³⁷. E anche se si tratta di misure individualizzate emergenti in sede di sorveglianza sanitaria (art. 41, d.lgs. n. 81/2008), e pure nella specie di riassegnazione e/o

¹³⁰ Questa condizione, che non impedisce capacità di adattamento e coinvolgimento in attività sociali essenziali, viene chiamata vecchiaia normale, distinta dalla vecchiaia di successo: MINISTERO DELLA SALUTE, *Criteri di appropriatezza clinica, tecnologica e strutturale nell'assistenza all'anziano*, Quaderno n. 6, 2010, pp. 19 ss.; R. GHERSI, *La fisiologia*, cit., p. 43.

¹³¹ INAIL, *Invecchiamento della popolazione attiva: una rilettura del fenomeno a partire dai dati del sistema Malprof*, Sistema di sorveglianza delle malattie professionali, Scheda 9, 2023; INAIL, *Lavoratori anziani, Sistema di sorveglianza degli infortuni mortali e gravi sul lavoro*, Scheda 14, 2019.

¹³² Il noto indicatore, sviluppato del 1994 presso l'Istituto Finlandese per la salute sul lavoro da J. Ilmarinen (per la descrizione: ILMARINEN J., *Promuovere l'invecchiamento attivo sul luogo di lavoro*, reperibile sul sito dell'[EU-OSHA](#)) fotografa la capacità individuale di lavoro attraverso un questionario che considera sia lo stato di salute sia la percezione che il singolo lavoratore ne ha. Viene sempre richiamato negli studi sulla VDR, anche dagli Autori qui citati. Un'interessante applicazione dell'indicatore si legge in S. SARTORI, P.M. VCONWAY, R. DOTTI, G. COSTA, *L'indice di capacità di lavoro come strumento dell'epidemiologia della prevenzione in relazione all'invecchiamento: risultati di uno studio multicentrico in operatori sanitari*, 2007, in [ResearchGate.net](#).

¹³³ V.: G. PAOLANTONIO, *L'attenzione*, cit., pp. 484 s.

¹³⁴ Come dimostrano in particolare: G. GRASSO, C. LUCIFORA, B. PICCOLI, *Salute e sicurezza sul lavoro dei lavoratori anziani*, in L. CAPPELLARI, C. LUCIFORA, A. ROSINA (a cura di), *L'invecchiamento*, cit., 173 ss.

¹³⁵ Tra i giuslavoristi: M. D. FERRARA, *Il lavoratore fragile tra nuove tutele ed emergenti sfide: il fattore età*, in *Rivista giuridica del lavoro*, n. 2, 2021, pp. 238 ss.

¹³⁶ Anche qui gli studi di settore convergono. V., per il dettaglio: R. GHERSI, G. COSTA, O. MERONI, T. VAI, *L'approccio multiplo all'invecchiamento attivo sul lavoro nelle realtà italiane*, in A.A. VV., *Il libro d'argento*, cit., pp. 50 ss.; P. BARONCINI (a cura di), *Invecchiamento attivo*, cit., pp. 53 ss.

¹³⁷ In questa disposizione si trova l'inciso riportato nel testo. Sul tema, in generale, da ultimo: S. BUOSO, *Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, Torino, 2020, pp. 8 ss.

riprogettazione di mansioni o di svolgimento del lavoro, ancorché incidano sull'organizzazione dei processi. Misure che, nei limiti della proporzionalità dell'onere richiesto al singolo (non astratto) datore di lavoro rispetto al beneficio per il singolo lavoratore¹³⁸, si possono infatti ritenere accomodamenti ragionevoli (art. 3, comma 3 *bis*, del d.lgs. n. 216/2003 e, oggi, art. 17, d.lgs. n. 29/2024)¹³⁹, collocabili nell'obbligazione prevenzionistica¹⁴⁰ e della cui garanzia anche i lavoratori anziani si possono considerare beneficiari, se, a questo esclusivo fine, si accosta la definizione di disabilità a quella di fragilità connessa all'età. Ciò che, in effetti, l'interprete può fare oggi più di ieri. Sia perché vi è più di un dato normativo interno ed euro-unitario che, nel tempo della gestione dell'emergenza sanitaria, ha fatto, della fragilità di salute anche legata all'età, un canone per il governo del rischio sul lavoro¹⁴¹. Sia a motivo dell'ampiezza della nuova definizione di disabilità data dal d.lgs. n. 62/2024 (art. 3)¹⁴², che consente di riferirvi quelle condizioni psico-fisiche di vulnerabilità che non ricadono in riduzione dell'attitudine al lavoro (la fragilità di salute, appunto), e in cui, peraltro, si afferma l'accomodamento ragionevole "appropriato, pertinente e adeguato" a fronte del diniego del "soggetto privato", qui datore di lavoro, con possibile effetto discriminatorio (art. 17, co. 11).

La riflessione aziendalistica, per la verità, inserisce tra le misure di gestione dell'età ai fini prevenzionistici anche la flessibilità oraria, pure nella forma di turnazione esclusiva finalizzata al recupero fisiologico quando non siano praticabili altre soluzioni¹⁴³. E non pare vi siano ostacoli giuridici al loro inserimento nella categoria delle soluzioni ragionevoli. Tanto più se si considera che il legislatore oggi, "per la promozione della salute e dell'invecchiamento attivo delle persone anziane da attuare nei luoghi di lavoro", contempla quella modalità di lavoro che strutturalmente ne fluidica il tempo, ossia il lavoro agile, impegnando il datore a adottare le misure necessarie a questo fine (art. 5, d.lgs. n. 29/2024)¹⁴⁴.

¹³⁸ Sul punto la giurisprudenza è chiara: R. DIAMANTI, *Gli "accomodamenti ragionevoli" nel licenziamento per inidoneità sopravvenuta tra indicazioni di metodo e concrete valutazioni*, in *Lavoro Diritto Europa*, n. 1, 2021.

¹³⁹ D. GAROFALO, *La tutela del lavoratore disabile nel prisma degli accomodamenti ragionevoli*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 6, 2019, pp. 21 ss.; C. ALESSI, *Disabilità, accomodamenti ragionevoli e oneri probatori*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 4, 2021, pp. 613 ss.

¹⁴⁰ M. DE FALCO, *Accomodamenti ragionevoli: sovvenzioni nel settore privato, accessibilità ovunque*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 4, 2019, pp. 21 ss.; A. BIAGIOTTI, *Quali soluzioni per l'inclusione dei lavoratori disabili nell'organizzazione aziendale?*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, n. 1, 2024, pp. 147 ss.

¹⁴¹ V. M. BROLLO, *Fragilità e lavoro agile*, in *Lavoro diritti Europa*, 1, 2022, qui p. 3 ss.; P. PASCUCCI, *L'emersione della fragilità nei meandri della normativa pandemica: nuove sfide per il sistema di prevenzione?*, in *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, n. 4, 2023, p. 691.

¹⁴² Per quel che interessa qui, si precisa che il d.lgs. n. 62/2024, dedicato alla "Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato", rivista la concezione giuridica di disabilità ai fini della l. n. 104/1992, dell'accertamento dell'invalidità civile ai fini assistenziali (l.n. 222/1984) e dell'inserimento al lavoro dei disabili (l. 68/1999).

¹⁴³ In particolare: G. PAOLANTONIO, *L'attenzione*, cit., p. 448; L. DI SALVATORE, *Organizzazione*, cit., pp. 550 s.; G. COSTA, *Invecchiamento al lavoro e lavoro a turni*, in AA.VV., *Il libro d'argento*, cit., pp. 91ss.

¹⁴⁴ Ma già prima, sull'importanza di questo strumento nell'ottica di invecchiamento attivo, v.: M. BROLLO, *Lavoro agile: prima gli anziani?*, in V. FILÌ (a cura di), *Quale sostenibilità*, cit., pp. 67 ss. e, anche nell'ottica della sicurezza sul lavoro, V.

In effetti, come ben si sa, tutte le misure strumentali all'assolvimento dell'obbligo *ex art. 2087 c.c.* sono nella responsabilità (economica) del creditore di lavoro. Nondimeno, il dato che testimonia la rilevanza anche pubblica dell'interesse sotteso all'obbligo datoriale (la tutela della salute del lavoratore) esiste: è l'art. 11, d.lgs. n. 81/2008, che apre al datore di lavoro l'accesso alla solidarietà: della collettività tutta – è il caso dei finanziamenti a valere su fondi stanziati a livello centrale o regionale – oppure dei soli datori di lavoro (solidarietà endo-previdenziale) – è il caso dei finanziamenti dell'INAIL con risorse proprie. Si segnala però che non sono tanti gli interventi dedicati se non agli anziani quantomeno alla disabilità, limitati, a quanto consta, all'iniziativa delle regioni¹⁴⁵. Anche per la modalità agile di lavoro, per la quale oggi sono molto attive proprio le regioni, oltre agli Enti bilaterali¹⁴⁶, mentre il sostegno pubblico legato alla pandemia non è stato più rinnovato.

Eppure, la flessibilità del tempo di lavoro, comunque declinata, è doppiamente centrale nella prospettiva che ci occupa, strumentale com'è alla tutela della salute in funzione sia di prevenzione dai rischi sul lavoro, sia di cura quando pregiudicata senza riflessi sull'idoneità al lavoro, come spesso accade per l'anziano, le cui patologie sono tendenzialmente croniche pur se non tecnicamente invalidanti rispetto al lavoro¹⁴⁷.

Anche di questa garanzia, di cura della salute quando pregiudicata, è investito per contratto il datore di lavoro; ma, si deve riconoscere, in termini decisamente non adeguati.

Certo, l'insorgenza della malattia, con connessa esigenza di cura, ha una tutela forte: quella dell'art. 2110 c.c., che in questi casi sospende il rapporto di lavoro¹⁴⁸ per un tempo, anche frazionato e la cui definizione il legislatore rimanda alla contrattazione collettiva, durante il quale arretra il potere di licenziamento. Ma è anche vero che, così com'è costruita, la disposizione legittima un periodo di comportamento che, indifferenziato, risulta insensibile a una possibile diversa reattività alle malattie della fisiologia anziana¹⁴⁹.

È forte anche la garanzia di conciliazione tra tempo di lavoro e non lavoro destinato alla cura propria quando la patologia genera disabilità. Più esattamente, quando determina “una duratura compromissione fisica, mentale, intellettuale, del neurosviluppo o sensoriale che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena uguaglianza con gli altri” (art. 2, d.lgs. n. 62/2024) accompagnata da

VERZULLI, *Disabilità, malattia cronica, fragilità: il lavoro agile come accomodamento ragionevole*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, n. 1, 2024, pp. 1 ss.

¹⁴⁵ Esempi si leggono in B. PAGAMICI, *Finanziamenti per la sicurezza*, in *Igiene e sicurezza del lavoro*, 2020, p. 613.

¹⁴⁶ Per le prime lo sono, ad esempio, le regioni Emilia Romagna, Piemonte e Lombardia; per le seconde, si può segnalare l'iniziativa dell'EBAV, valida sino al giugno del 2024.

¹⁴⁷ M. TIRABOSCHI, *Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 3, 2015, pp. 681 ss.

¹⁴⁸ Nel rispetto delle regole procedurali che, nel tempo, il legislatore ha posto: con l'art. 55, d.lgs. 165/2001 per i dipendenti pubblici, e con l. n. 183/2010 per i dipendenti privati come modificato dal d.lgs. 150/2009. Da ultimo, per l'applicazione giurisprudenziale: A. VALLEBONA, *La malattia del lavoratore*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. 1, 2024, pp. 152 ss.

¹⁴⁹ Per questo spunto v.: F. RAVELLI, *Licenziamento di lavoratori disabili per superamento del periodo di comportamento e diritto antidiscriminatorio*, in *Labor*, n. 3, 2023, pp. 312 ss.

necessità di “sostegno elevato o molto elevato” – ciò che oggi descrive la condizione di *handicap* grave (art. 4, d.lgs. n. 62/2024) – esito di apposita “valutazione di base” (art. 5 e 6); caso in cui il lavoratore ha il diritto di accedere, alternativamente, a permessi retribuiti di due ore giornaliere o tre giorni mensili (art. 33, co. 2, 3 e 6, l. n. 104/1992)¹⁵⁰. Ma vi può accedere, appunto, solo se il pregiudizio alla salute giustifica il sostegno elevato o molto elevato; se, cioè, è tale da determinare una “non autosufficienza”: un impedimento totale o parziale, sia pure temporaneo, al lavoro.

Altre misure la legge non dispone, e lascia fuori dalla garanzia sospensiva del rapporto le istanze di flessibilità del tempo di lavoro richieste dalla cura della salute che, pur non subendo un evento morboso più o meno invalidante, è fisiologicamente fragile. Sicché, un *work-health-life balance* costruito, ad esempio, con orari di lavoro flessibili dedicati, pause per le cure o utili al ripristino dello sforzo fisico e mentale, permessi orari e giornalieri ulteriori rispetto a quelli legali, è tutto rimesso alla contrattazione collettiva¹⁵¹. Ancora una riflessione importante è necessaria, infine, in tema di tutela della salute del lavoratore anziano. Attiene alla “promozione” della salute, come intesa in senso “globale” dall’OMS nell’*Healthy Workplace Model* e dal NIOSH nel *Total Worker Health*¹⁵², mediante modelli di azione che, mettendo insieme i programmi OSH (*Occupational Safety and Health*) e WHP (*Workplace Health Promotion*), fanno dell’ambiente di lavoro un luogo sia sicuro, in chiave di prevenzione del rischio, sia salubre e orientato al benessere psico-sociale, in chiave di promozione.

Quest’approccio, che integra i due piani, è molto valorizzato nel Piano nazionale prevenzione 2020-2025, e l’INAIL vi dedica grandi sforzi di diffusione e sensibilizzazione¹⁵³. La riflessione aziendalistica lo sostiene da tempo, specialmente con riferimento ai lavoratori anziani¹⁵⁴, e in questa specifica ottica anche la riflessione giuslavoristica più recente¹⁵⁵. Il legislatore, dal canto suo, lo ha recentemente recepito, affermando che, in sede di valutazione dei rischi e di sorveglianza sanitaria, il datore di lavoro, per

¹⁵⁰ V.: M. DELFINO, *Cura dei soggetti fragili e rapporti di lavoro subordinato tra vecchi problemi e nuovi equilibri*, in B. GUASTAFERRO, L. TEBANO (a cura di), *Cura, lavoro, diritti. L’Unione europea e le sfide della contemporaneità*, in *Diritti lavori mercati*, 2022, Quad. n. 12, pp. 181 ss.

¹⁵¹ V. S. STEFANOVICHJ, *Disabilità e non autosufficienza nella contrattazione collettiva. Il caso Italiano nella prospettiva della Strategia europea sulla disabilità 2010-2020*, Adapt Labour studies, e-book series n. 33, 2014; L. GUAGLIANONE, *Parti sociali e politiche di ageing. Una sfida tutta da giocare*, in *Rivista giuridica del lavoro*, n. 1, 2015, pp. 321 ss.

¹⁵² OMS, *Healthy workplaces: a model for action. For employers, workers, policy-makers and practitioners*, 2010; AA.VV., *Total Workers Health*, American Psychological Association, ed. 2019, dov’è illustrato il programma messo a punto, sin dal 2011, dal MIOSH (*National Institute for Occupational Safety and Health*). Si ricorda che qui la salute è intesa come uno stato benessere fisico, mentale e sociale, determinato non solamente nell’assenza di malattie o infermità.

¹⁵³ INAIL, *Promozione della salute nei luoghi di lavoro*, 2018 nonché *Programmi integrati e complessivi per la protezione e promozione della salute dei lavoratori - definizione e caratteristiche chiave*, 2023.

¹⁵⁴ V., soprattutto AA.VV., *Il libro d’argento*, cit.; V. BRUNO, F. SIMONCINI, *Salute e sicurezza dei lavoratori anziani*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, 2017, inserto, pp. V ss.

¹⁵⁵ M. TIRABOSCHI, *op. ult. cit.*; M. MARAZZA, *Lavoro, longevità e nuove dimensioni della prevenzione nell’approccio “Total Worker Health”*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, n. 1, 2024, 127 ss. In prospettiva più generale: P. PASCUCCHI, *Il rilievo giuridico del benessere organizzativo nei contesti lavorativi*, in *Prisma: economia, società, lavoro*, 2016, pp. 21 ss.; S. BUOSO, *Definire e qualificare il benessere organizzativo*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, n. 1, 2019, pp. 23 ss.

garantire “la promozione della salute, la cultura della prevenzione e dell’invecchiamento sano e attivo della popolazione anziana”, deve “tenere conto” del modello WHP (art. 5, d.lgs. n. 29/2024)¹⁵⁶. E così, oltre a riaffermare il concetto globale di salute per i profili di prevenzione e cura nel rapporto di lavoro (anche) degli anziani¹⁵⁷, pare descrivere la posizione debitoria del datore indicando due prospettive di azione.

La prima vuole che, per la costruzione dell’ambiente di lavoro adeguato all’anziano nell’ottica di prevenzione, si considerino anche i rischi psico-sociali, vecchi e nuovi¹⁵⁸.

Si tratta della prospettiva più facile da sistemare nella logica contrattuale, perché questi rischi, ancorché di difficile individuazione e riconduzione ad una nozione giuridica unitaria¹⁵⁹, per quanto dipendono dall’organizzazione del lavoro senz’altro rientrano nell’obbligo *ex art.* 2087 c.c. anche per la via della tutela della dignità umana/personalità morale¹⁶⁰. A partire dal più noto rischio di *stress* lavoro-correlato, peraltro già richiamato dal d.lgs. n. 81/2008 (art. 28, co. 1), e rispetto al quale il lavoratore anziano appare decisamente il più esposto. In quest’ottica, ben figurano come necessarie/obbligatorie quelle modifiche organizzative, del lavoro, del processo e di gestione del personale, già richiamate prima, utili a creare un contesto che se pur non valorizzi appieno la professionalità anziana, quanto meno non sia, ad essa, professionalmente e socialmente ostile¹⁶¹.

La seconda prospettiva di intervento riguarda la promozione della salute (globale) dell’anziano.

¹⁵⁶ È utile riportarne il testo: “Nei luoghi di lavoro, la promozione della salute, la cultura della prevenzione e l’invecchiamento sano e attivo della popolazione anziana sono garantiti dal datore di lavoro attraverso gli obblighi di valutazione dei fattori di rischio e di sorveglianza sanitaria previsti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, tenendo conto del modello sulla promozione della salute nei luoghi di lavoro - Workplace Health Promotion (WHP) raccomandato dall’Organizzazione mondiale della sanità e delle indicazioni contenute nel PNP, che prevedono l’attivazione di processi e interventi tesi a rendere il luogo di lavoro un ambiente adatto anche alle persone anziane attraverso idonei cambiamenti organizzativi”.

¹⁵⁷ Come si sa, la visione ampia di salute è già nell’art. 2, lett. o), d.lgs. n. 81/2008.

¹⁵⁸ Ma il tema, come ben si sa, non è affatto sconosciuto alla riflessione giuridica: L. CALAFÀ, *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, in *Lavoro e diritto*, n. 2, 2012, pp. 257; M. PERUZZI, *Il rapporto tra stress lavoro-correlato e rischi psicosociali nelle fonti uni-europee e interne*, in L. ANGELINI (a cura di), *La prevenzione dei rischi da stress lavoro-correlato. Profili normativi e metodiche di valutazione*, in *Working Paper Olympus*, n. 31, 2014, pp. 89 ss.; E. SIGNORINI, *I new way of work: rischi psicosociali, i bore out e il lavoro*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 7, 2022, pp. 674 ss.

¹⁵⁹ Per la scienza medica, v.: F. CHIRICO, G. GIORGI, *Il rischio psico-sociale negli ambienti di lavoro: criticità e sfide per gli stakeholder occupazionali*, in *Giornale italiano di psicologia e medicina del lavoro*, n. 1, 2024, pp. 38 ss.; per la riflessione giuslavoristica: A. ANGELINI, *Dalle species al genus (o viceversa). Note sull’obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato e degli obblighi psico-sociali*, in A. ANGELINI (a cura di), *op. ult. cit.*, pp. 77 ss.

¹⁶⁰ R. NUNIN, *Prevenzione dello stress lavoro-correlato e responsabilità datoriali: nuove prospettive per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in A. ANGELINI (a cura di), *op. ult. cit.*, pp. 9 ss.

¹⁶¹ V. *supra* il par. 2.1. e relative note bibliografiche.

Secondo la declinazione che ne danno gli esperti¹⁶² e le *best practices* da tempo osservabili nelle grandi organizzazioni¹⁶³, a questo fine l'organizzazione del lavoro si modella verso il mantenimento della buona salute dell'anziano anche a prescindere della pericolosità del lavoro, attivando misure atte a stimolare la persona anziana verso l'adozione di uno stile di vita che non contrasta con la fragilità dell'età: abitudini alimentari adeguate, attività fisica, controlli sanitari, ad esempio.

Certo, l'attrazione di queste misure alla posizione debitoria *ex art. 2087 c.c.* stride col fatto che, nel contratto di lavoro, l'area dell'obbligazione del creditore (al di fuori del corrispettivo) è tutta perimetrata intorno agli effetti che il perseguimento dell'interesse di gestione/impresa può arrecare agli interessi/beni della persona che lavora. Logica in cui si inserisce la prevenzione ma non anche la promozione della salute, che passa attraverso misure tese a limitare l'esposizione a rischi connessi a fattori "del tutto privi di collegamento con lo svolgimento della prestazione"¹⁶⁴.

Eppure, sembra proprio questa l'indicazione dell'art. 5, d.lgs. n. 29/2024, che, come si è ricordato prima, riferisce l'attenzione alla WHP al momento della "valutazione dei fattori di rischio e di sorveglianza sanitaria previsti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81". Il che significa, da una parte, che la sorveglianza sanitaria deve essere estesa a profili ulteriori rispetto a quelli strettamente rilevanti per l'attitudine al lavoro, col consenso del lavoratore, valorizzando il ruolo del medico competente¹⁶⁵; dall'altra, che la rilevanza dell'età in sede di VdR deve ricadere nell'adozione di misure che facciano, della specifica organizzazione, un ambiente che stimoli l'adozione di stili di vita sani. Ciò che, però, non vuol dire che le aziende debbano necessariamente dotarsi di aree di *relax* e di *fitness*, per esempio, o predisporre sistemi di *welfare* aziendale che offrano prestazioni sanitarie periodiche, come già accade nelle grandi realtà. Può anche voler dire, più modestamente, che la mensa aziendale, ove esista, offra piani alimentari adeguati alle più tipiche patologie connesse all'età.

Se si condivide questa lettura dell'art. 5, d.lgs. n. 29/2024, si deve anche riconoscere, con la dottrina ha già ragionato sull'approccio *Total Work Health*¹⁶⁶, che per questa via il legislatore ha investito il datore di lavoro di una responsabilità, la cura della salute dell'anziano nella prospettiva dell'invecchiamento attivo,

¹⁶² D. TALINI, D. BALDASSERONI, *La promozione della salute nei luoghi di lavoro*, in *Medicina del lavoro*, n. 110, 2019, pp. 321 s.

¹⁶³ V.: AA.VV., *Promuovere salute al lavoro: politica, ricerche, esperienze*, in *Sistema salute*, supplemento n. 2, 2018; N. MAGNAVITA, *Promuovere la salute dei lavoratori anziani. Le esperienze europee*, Sipiss, Milano, 2018. Anche se qui sembra d'obbligo il richiamo all'esperienza Olivetti: M. BINI, *L'organizzazione del lavoro in Olivetti negli anni '60 e '70*, in *Impresa Progetto*, n. 2, 2019.

¹⁶⁴ M. MARAZZA, *Lavoro, longevità, cit.*, p. 130.

¹⁶⁵ Ma sul punto è già intervenuto il d.l. n. 58/2023, conv. con l. n. 85/2023: M. SQUEGLIA, *La piccola riforma sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e le sue ricadute sul d.lgs. 81/2008*, in *Lavoro diritti europa*, 2024, qui pp. 5 ss.

¹⁶⁶ M. MARAZZA, *op. ult. cit.*, pp. 130 s.

che in realtà gli è propria in ragione degli art. 3 e, qui, 32 Cost.¹⁶⁷, facendo, del soggetto privato, un veicolo/strumento di soddisfazione di un interesse pubblico¹⁶⁸. E che per questa ragione la scelta legislativa dovrebbe essere accompagnata da misure che ne diano chiara testimonianza, coinvolgendo la solidarietà generale nella specie di sostegni finanziari, di ogni specie, ai datori di lavoro – che oggi sono, invece, solo eventuali, avendo soprattutto fonte regionale¹⁶⁹.

3. Abilità lavorativa, tutela della salute e sicurezza, nuove tecnologie

Il tema si pone in chiave ancor più problematica se si riflette sull’impatto dell’invecchiamento dei lavoratori con l’altra grande trasformazione delle società contemporanee: l’innovazione tecnologica c.d. 4.0.

Di questa realtà, così complessa e ancora in divenire, qui interessano in particolare due manifestazioni: le Tecnologie dell’Informazione e della Comunicazione (*Information and Communication Technologies*: ICT) applicate alla salute (ICTH), e l’Intelligenza artificiale (AI) applicata alla robotica, rilevanti per tutela della salute dell’anziano lavoratore nella prospettiva di cura e/o di prevenzione dai rischi sul lavoro.

Le ICTH sono quelle per le quali si osservano entrambi i profili di rilevanza.

La letteratura specialistica mostra che le forme di impiego nel settore sanitario dei metodi e le tecniche di natura digitale atte alla trasmissione, ricezione ed elaborazione di dati e informazioni, e che descrivono la c.d. *e-health* o *digital health* o sanità digitale¹⁷⁰, sono davvero tante¹⁷¹. Tra quelle in uso in ambito medico-sanitario o, più in generale, per la persona e la sua salute, vi sono i dispositivi indossabili *wearable devices*¹⁷²: riferibili alla c.d. *Internet of Things* (IoT), sono strumenti che si avvalgono di applicazioni *software* e di sensori

¹⁶⁷ In tema v. da ultimo le interessanti considerazioni di G.M. FLICK, *La tutela costituzionale del malato non autosufficiente: le garanzie sanitarie dei LEA, il “pericolo” dei LEP*, in *Rivista Aic*, n. 2, 2023, pp. 244 ss.

¹⁶⁸ In linea, peraltro, con l’idea oramai condivisa che l’organizzazione del lavoro, dell’impresa, per questo aspetto concorre all’interesse della collettività: M. MARAZZA, *op. ult. cit.*, p. 127 e ivi nota 1.

¹⁶⁹ V. per esempio il programma “Luoghi di lavoro che promuovono la salute” della Lombardia, 2017-2020; il Modello Rete piemontese luoghi di lavoro che promuovono la salute del Piemonte, 2023-2025.

¹⁷⁰ Per la verità il termine è ancora vago, e non sempre è inteso con lo stesso contenuto (è molto utile la lettura di C. IAZZETTA, *La terminologia della medicina digitale: il caso “problematico” del termine e-health” nei dizionari e nei glossari on line*, in *Associazione Italiana della terminologia*, 2021), probabilmente perché si è formato per stratificazioni successive (N. MATTEUCCI, M. MARCATILI, *e-Health ed evoluzione dei sistemi sanitari. Un’analisi empirica sull’Europa*, in G. VICARELLI, M. BRONZINI, *Sanità digitale. Riflessioni teoriche ed esperienze applicative*, Il Mulino, Bologna, 2019, pp. 49 ss.) ed è ancora in evoluzione (M. FOSCHIANO, *e-health: da “banale” termine di marketing a rivoluzione epocale del XXI secolo*, in *Nuove tendenze*, n. 2, 2019, pp. 25 ss.).

¹⁷¹ La definizione più ampia di *eHealth* è dell’OMS, che vi comprende l’applicazione sia delle ICT sia dell’AI tanto nell’ambito medico-sanitario (D. MORANA, T. BALDUZZI, F. MORGANTI, *La salute “intelligente”: eHealth, consenso informato e principio di non discriminazione*, in *Federalismi.it*, n. 34, 2022, pp. 128 ss.) tanto in quello dell’erogazione del servizio (telemedicina ad esempio: E.A. FEIOLI, *Il diritto alla salute alla prova della Digital Health*, in *Politiche sociali*, n. 2, 2023, pp. 207 ss., qui pp. 209 s.).

¹⁷² Per definizioni e esempi: V. BRINO, *Wearable devices* (voce), in S. BORELLI, V. BRINO, C. FALERI, L. LAZZERONI, L. TEBANO, L. ZAPPALÀ, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli, Torino, 2022, p. 223.

e sono utilizzati, tra l'altro, per il monitoraggio e la misurazione di funzioni dell'organismo come la frequenza cardiaca e respiratoria, lo sforzo muscolare e altri parametri vitali¹⁷³.

Già da tempo se ne studia l'impiego per la cura degli anziani non autosufficienti¹⁷⁴; e non si può escludere il loro utilizzo anche nel luogo di lavoro, che, anzi, sarebbe auspicabile a beneficio di tutti i lavoratori¹⁷⁵, purché accompagnato dalle stesse garanzie di riservatezza e di tutela da nuovi rischi che la dottrina ha ben evidenziato interrogandosi sull'uso di queste tecnologie in chiave di prevenzione dai rischi sul lavoro¹⁷⁶. È la sicurezza dei lavoratori tutti, in effetti, l'ambito in cui oggi esse vengono per lo più sperimentate e promosse a livello europeo, dall'EU-OSHA, e nazionale, dall'INAIL e dallo stesso legislatore¹⁷⁷, sia perché utili a una più realistica valutazione dei rischi¹⁷⁸ sia perché idonee a rilevare in tempo reale situazioni di pericolo per le persone¹⁷⁹, quando inserite nei DPI¹⁸⁰.

Che questi strumenti siano impiegati per la tutela della salute nella prospettiva della cura oppure della prevenzione dai rischi, il tema dei debitori della garanzia, cioè del centro di imputazione del costo, si pone ugualmente; ma le conclusioni non sono le stesse.

Se si ragiona nell'ottica della sicurezza sul lavoro, tutto ruota intorno alla possibilità di inserire queste misure tra quelle che – come dice l'art. 2, d.lgs. n. 81/2008 specificando la norma di chiusura *ex art.* 2087 c.c. – “secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”¹⁸¹. Ma qui, comunque si intenda la “massima sicurezza tecnologica” che riempie di contenuti gli *standard* minimi di sicurezza esigibili dal datore – come

¹⁷³ V.: L. TIRABENI, *I dispositivi indossabili per il benessere*, in *Il Mulino*, n. 3, 2022, pp. 120 ss.

¹⁷⁴ M. PISTOLESI, C. BECCHIMANZI, *Metodologie dell'ergonomia per il design di dispositivi indossabili e robot in cloud per anziani: Introduzione al progetto di ricerca applicata CloudLA*, in *Rivista Italiana di Ergonomia*, n. 19, 2019. Molto interessante è anche la lettura di: S. PAZZI, D. CAMPANI, E. BUSCA, Y. LONGOBUCCO, C. PRANDI, *L'efficacia dell'e-Health per la prevenzione e il mantenimento della funzionalità fisica e cognitiva negli anziani a domicilio: revisione narrativa della letteratura*, in *L'Infermiere*, n. 6, 2022, pp. 96 ss.

¹⁷⁵ Come rileva EU-OSHA, *Smart digital monitoring systems for occupational safety and health: uses and challenges*, 2023.

¹⁷⁶ Tra gli altri: E. DAGNINO, *Le tecnologie per la tutela e sicurezza dei lavoratori tra garanzie e vincoli*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 6, 2021, pp. 591 ss.; G. LUDOVICO, *Nuove tecnologie e tutela della salute del lavoratore*, in G. LUDOVICO, F. FITA ORTEGA, T.C. NAHAS G. LUDOVICO (a cura di), *Nuove tecnologie e diritto del lavoro: Un'analisi comparata degli ordinamenti italiano, spagnolo e brasiliano*, Milano University Press, 2021, p. 79 ss.

¹⁷⁷ Si ricorda che la l. n. 36/2022 promuove intese tra INAIL e le grandi imprese impegnate in progetti legati al PNRR per la sperimentazione delle nuove tecnologie al fine di migliorare gli *standard* di salute e sicurezza sul lavoro, tra le quali “sensoristica per il monitoraggio degli ambienti di lavoro, materiali innovativi per l'abbigliamento lavorativo” (art. 20).

¹⁷⁸ V. per esempio: INAIL, *Metodi innovativi per la valutazione del rischio biomeccanico*, 2021.

¹⁷⁹ EU-OSHA, *La SSL e il futuro del lavoro. Vantaggi e rischi degli strumenti di intelligenza artificiale nei luoghi di lavoro*, luglio 2019, p. 8; EU-OSHA, *Digitalizzazione e salute e sicurezza sul lavoro*, 2020, p. 11.

¹⁸⁰ Che diventano “intelligenti”: A. AMBROSINO, *Internet of Things al servizio della salute e della sicurezza dei lavoratori*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, n. 2, 2022, pp. 1 ss., qui p. 4.

¹⁸¹ Per la ricostruzione del principio e la sua evoluzione: P. PASCUCCI, A. DELOGU, *Salute e sicurezza sul lavoro*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, VIII Edizione, Tomo II, Milano, Utet, 2020, pp. 2375 ss.; G. NATULLO, *Ambiente di lavoro e tutela della salute*, Giappichelli, Milano, 2021, pp. 17 ss.

tecnologia “possibile e disponibile” oppure solo “praticata e praticabile”¹⁸² – rimane il fatto che oggi queste misure innovative sono ancora una sperimentazione, ed è difficile considerarle una tecnica idonea più di ogni altra nella prospettiva di prevenzione dei rischi sul lavoro. Anche perché più di un dubbio si pone sul rapporto costi-benefici per il lavoratore: a partire dalla gestione dei rischi legati al loro utilizzo e all'imputazione della responsabilità per infortunio del lavoratore che ne fa uso¹⁸³. Sicché, il loro impiego per la costruzione di un ambiente di lavoro sicuro oggi sembra ancora doversi collocare nella libera decisione dell'impresa. Né si può sostenere che debba essere la collettività a sopportarne il costo in una forma diversa dall'incentivazione, sì da configurare una sorta di socializzazione del rischio, perché questo rischio, in ragione dell'art. 2087 c.c., è di natura squisitamente contrattuale.

Il discorso un pò cambia se i dispositivi ICT sono impiegati in funzione di cura della salute del lavoratore anziano (ma non solo) – i *wearable devices*. Si dubita, infatti, che, impiegati per il monitoraggio dei parametri fisiologici in casi di patologie croniche, questi dispositivi possano essere imputabili al datore di lavoro.

Così come accade nella prospettiva della prevenzione, anche nella prospettiva della cura della salute la responsabilità datoriale è perimetrata dagli effetti che su di essa può avere il lavoro e l'ambiente in cui si svolge. Né la conclusione cambia se si assume la prospettiva del *Total workers health* (art. 5, 1, d.lgs. n. 29/2024): questa impegna l'impresa a costruire un ambiente di lavoro che promuove uno stile di vita salubre per l'anziano, ma non anche ad assicurargli i presidi medio-sanitari utili a gestire eventuali patologie croniche. Essa è, piuttosto, una responsabilità dello Stato sociale in attuazione dell'art. 32 Cost., configurandosi perciò, tali presidi, come prestazioni del servizio sanitario nazionale.

Rimane ora da osservare, in chiusura di questa riflessione, l'impiego di quei prodotti dell'AI applicata alla robotica noti come esoscheletri¹⁸⁴. Anche questi dispositivi indossabili assolvono a una duplice funzione. In quanto progettati per supportare la forza umana, essi riducono la fatica fisica e sono utili in chiave di prevenzione degli infortuni¹⁸⁵, tanto che, se rispondenti ai requisiti di cui al regolamento europeo 89/686/CEE, possono finanche essere qualificati come DPI¹⁸⁶. E, in effetti, l'EU-OSHA vi dedica

¹⁸² G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima sicurezza (astrattamente) possibile alla Massima sicurezza ragionevolmente (concretamente) applicata?*, in *Working papers Olympus*, 2014, n. 39 ; P. PASCUCCI, *La responsabilità del datore di lavoro e dei dirigenti nella sicurezza sul lavoro*, in *Cultura giuridica e diritto vivente*, n. 3, 2016, pp. 1 s.

¹⁸³ V. *supra*, nota 176 e, per l'ultimo profilo di cui al testo, A. AMBROSINO, *op. cit.*, pp. 6 ss.

¹⁸⁴ Ma, come si sa, queste applicazioni oggi offrono tanti strumenti impiegabili nel lavoro: M.E. IAFOLLA, *Intelligenza artificiale e sicurezza sul lavoro: rischi e opportunità*, in *Igiene e sicurezza del lavoro*, n. 10, 2021, pp. 466 ss.; M. BERNABEI, F. COSTANTINO, A. FALEGNAMI, S. STABILE, *Nuovi strumenti per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro con i cobot*, in M. BERNABEI, F. COSTANTINO, A. FALEGNAMI, S. STABILE, *Robot e cobot nell'impresa e nella scuola. Processi formativi e trasformativi nella workplace innovation*, FrancoAngeli, Milano, 2022, pp. 35 ss.

¹⁸⁵ N. MENARDO, C. DRUETTA, *Utilizzo di esoscheletri in ambito industriale e sicurezza sul lavoro*, in *Igiene e sicurezza del lavoro*, n. 1, 2019, pp. 19 ss.; L.M. PELUSI, *Nuove competenze per la prevenzione dei rischi nella IV rivoluzione industriale*, in *Working Paper Salus*, n. 1, 2020, p. 4.

¹⁸⁶ A. BALDASSARRE, M. FIORITI, G. TADDEI, V. TRAVERSINI, L. G. LULLI, V. CUPELLI, *Gli esoscheletri nei sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro per limitare il rischio di sovraccarico biomeccanico: un approccio ergonomico*, in *Rivista italiana di Ergonomia*, n. 19, 2019, pp. 93 ss.

grande attenzione e non da ora¹⁸⁷, come pure l'INAIL, impegnata in campagne di formazione e diffusione. Nessuno, però, tace i tanti rischi che il loro impiego comporta¹⁸⁸; il che è già sufficiente a dar conto del fatto che, nell'attualità, è ancora problematico il loro inserimento nell'area dell'obbligo *ex art.* 2087 c.c., a vantaggio di tutti i lavoratori ma soprattutto di quelli fisiologicamente fragili per l'età avanzata.

Poi, in quanto accrescono le capacità fisiche delle persone che li indossano rinvigorendo la *performance* individuale di lavoro, questi dispositivi sono strumento di “potenziamento umano” – che in questo caso assume la sua forma più eticamente tranquillizzante¹⁸⁹. Ed è in ciò l'aspetto più interessante di queste applicazioni, se si ragiona della prospettiva dell'invecchiamento attivo. Esse possono essere utili a neutralizzare il *deficit* di capacità di lavoro di colui che, non solo per disabilità fisica ma anche, più semplicemente, per la naturale fragilità connessa all'età, presenta abilità/capacità di lavoro che non è piena. Lo strumento di *empowerment* fisico, cioè, può concretamente riposizionare la *work ability* del *senior* ad un livello adeguato ad accrescere/preservare il suo benessere personale e professionale – con un ritorno in termini di produttività individuale e dell'impresa, il che non è irrilevante.

Difficile, però, sostenere che, per questa ragione, tali dotazioni, una volta normalizzate ed economicamente accessibili, debbano essere garantite dal datore di lavoro. Ciò può esser vero se, come si è detto prima, sono viste in funzione di prevenzione dai rischi che è tutta nella responsabilità dell'impresa. Ma quando sono viste in funzione capacitante/abilitante della fisiologia/salute della persona rispetto al lavoro, appaiono presidi finalizzati all'effettività del diritto *ex art.* 4 Cost. per la persona la cui attitudine al lavoro è limitata per disabilità fisica o fisiologica connessa all'età. E appaiono, per questo, imputabili non al datore di lavoro ma allo Stato sociale, che per l'obiettivo costituzionale primario attiva il precetto dell'avviamento al lavoro per gli “inabili e minorati” di cui all'art. 38, co. 3 – non invece quello *ex art.* 32 Cost., il quale dà conto dell'imputazione pubblica dei dispositivi di cura della salute (*i wearable devices*).

Si osserva, infine, che si deve convenire con chi rileva che le tecnologie di *empowerment* potrebbero avere implicazioni importanti in tema di regolazione della disabilità ai fini sia giuslavoristici sia di sicurezza sociale, nella misura in cui, modificando/riducendo in quale modo la in/abilità al lavoro, impattano sulla definizione che il legislatore ne dà¹⁹⁰.

Del loro impiego si dovrebbe quantomeno tenere conto anzitutto ai fini previdenziali, rivedendo i criteri di definizione (le percentuali) dello stato di inabilità/invalidità al lavoro che dà accesso alle relative

¹⁸⁷ EU-OSHA, *The Impact of Using Exoskeleton on Occupational Safety and Health*, 2019; EU-OSHA, *Digitalizzazione*, cit., p. 9.

¹⁸⁸ In dottrina v.: A. ALLAMPRESE, O. BONARDI, *Studio sulle condizioni di lavoro nella logistica: tempo e salute*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, n. 2, 2020, pp. 42 ss., qui, pp. 49 s.; M. DELFINO, *Lavoro e realtà aumentata: i limiti del potenziamento umano*, in M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Giuffrè, Milano, pp. 597 ss.

¹⁸⁹ Per le diverse modalità in questa pratica consiste: *Ibid.*, pp. 601 ss.

¹⁹⁰ *Ibid.*, pp. 599 ss.



prestazioni per chi lavora (l. n. 222/1984); ma anche ai fini assistenziali, per l'invalidità c.d. civile e relative prestazioni destinate ai non lavoratori, rivisitando la concretizzazione della riduzione della capacità di lavoro generica (l. n. 118/1971); infine, e di riflesso, ai fini giuslavoristici, riposizionando la condizione di invalidità/inabilità previdenziale e civile utile al godimento dei benefici previsti dalle disposizioni sull'accesso al lavoro dei dei disabili (l. n. 68/1999).



Fascicolo numero 19

2024

7 agosto 2024