

Spunti di riflessione sui rischi professionali derivanti dall'iperproduttività autoindotta**

di Alessio Caracciolo*

SOMMARIO: 1. Il “futuro” del lavoro, per la dottrina di trent'anni fa (ossia il “presente” del lavoro, oggi). – 2. Dal lavoro a domicilio al lavoro agile. – 3. Iperconnessione e iperproduttività. – 4. Profili problematici. – 5. Conclusioni.

1. Il “futuro” del lavoro, per la dottrina di trent'anni fa (ossia il “presente” del lavoro, oggi)

Nel 1985 Franco Carinci apriva la sua relazione con una ricostruzione delle meraviglie tecnologiche che avevano dato il via alla terza rivoluzione industriale, con i “word processor” e le “reti postali elettroniche”¹. Lo stesso anno, a Pontignano, nel dibattito sul “tempo di lavoro” i partecipanti lavorarono, tra gli altri, al tema della rivalutazione del ruolo della negoziazione individuale in materia di determinazione del tempo di lavoro e sul concetto di “durata normale” della prestazione di lavoro subordinato («ed il suo ruolo decrescente nella determinazione della quantità e delle modalità di svolgimento della prestazione stessa, a causa della tendenza generale alla flessibilizzazione, diversificazione ed individuazione degli orari»²).

Questo rilievo rende l'idea di quanto gli spunti di riflessione che emergono nella discussione giuslavoristica odierna abbiano in realtà precedenti con i quali è necessario confrontarsi, perché già allora si discuteva – sia pur in altri termini – di risposta emergenziale ad una transizione strutturale, di scarsa attenzione per

* Alessio Caracciolo è ricercatore in Diritto del lavoro ex art. 24, comma 3, lett. a), della l. n. 240/2010, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia – Dipartimento di Economia “Marco Biagi”. acaracciolo@unimore.it

** Questo saggio costituisce una rielaborazione della relazione presentata al Convegno su “Lavoro mobile e piattaforme digitali tra nuovi rischi e nuove tutele”, organizzato dalla Fondazione Universitaria Marco Biagi-Osservatorio Salute, Sicurezza e Ambiente nei luoghi di lavoro, dall'Osservatorio Lavoro Digitale Multilocale dell'Università di Roma Tre-Dipartimento di Economia e dall'Osservatorio Olympus dell'Università di Urbino Carlo Bo, svoltosi il 2 febbraio 2024 presso la Fondazione Universitaria Marco Biagi.

Il saggio è stato preventivamente assoggettato alla procedura di referaggio prevista dalle regole editoriali della Rivista

¹ F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro. Il rapporto individuale*, in AA.VV., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro. Atti del VIII Congresso Nazionale di Diritto del lavoro, Napoli, 12-14 aprile 1985*, Giuffrè, Milano, 1986, p. 6. «Quella lontana relazione, di quasi quarant'anni fa, ha ritrovato» ben più di «qualche attenzione, quasi fosse anticipatrice della rivoluzione tecnologica su cui si è giustamente concentrata la dottrina» (F. CARINCI, *Notarella sulla storia dell'Associazione Italiana di Diritto del Lavoro*, in AA.VV., *L'AIDLASS e le stagioni del diritto del lavoro. Convegno per celebrare i 60 anni dell'AIDLASS, Roma, 15 settembre 2023*, La Tribuna, Piacenza, 2024, p. 100).

² P. ICHINO, *Il tempo di lavoro*, in AA.VV., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, cit., p. 259.

l'innovazione da parte degli attori sociali, dei problemi del controllo a distanza (oggi dovuti all'uso promiscuo degli strumenti di lavoro³) e si avanzavano profezie sulla fine o sopravvivenza del lavoro subordinato⁴. E, occorre precisarlo, allora come oggi⁵, si parlava di processi che pongono in modo nuovo vecchi problemi. A quasi quarant'anni di distanza, ci si interroga sul futuro della dicotomia autonomo-subordinato, si sollecita un intervento sindacale più consapevole e si analizzano i profili critici dell'organizzazione del lavoro in termini non dissimili, segno del fatto che, nonostante i numerosi interventi normativi intercorsi, queste discussioni sono effettivamente cicliche e tipiche dei periodi di più marcato sviluppo tecnologico, ma attengono al contempo a problematiche strutturali alle quali l'ordinamento evidentemente non riesce a dare una risposta soddisfacente⁶.

Quello che difficilmente si poteva immaginare in passato, anche all'alba della tragedia pandemica – quando il lavoro agile divenne la principale forma di esecuzione della prestazione⁷ a causa dell'impossibilità di recarsi fisicamente sul posto di lavoro e della sospensione di tutte le attività lavorative non essenziali o non remotizzabili⁸ – era che il “lavoro agile” non fosse solo un porto sicuro per

³ V., da ultimo, M. CORTI, *Potere di controllo e nuove tecnologie. Il ruolo dei partner sociali*, in “Labour&Law Issues”, 2023, v. 9, 1, p. 59 ss., spec. p. 71, laddove l'A. individua il *fil rouge* dell'approccio italiano alle più recenti tecnologie – in particolare, all'intelligenza artificiale nella gestione dei rapporti di lavoro – nella previsione di «obblighi informativi pervasivi e financo vessatori».

⁴ Il riferimento è a F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, cit., p. 43 ss., spec. p. 46 ss. Ma, in quegli stessi anni, v. anche L. GALANTINO, *Il diritto del lavoro e la società dell'informazione*, in “Il diritto del lavoro”, 1985, n. 34, p. 59 ss.; L. MARIUCCI, *Le due facce del rapporto tra innovazione tecnologica e diritto del lavoro*, in “Lavoro '80”, Quaderni, 1985, p. 369 ss.; U. ROMAGNOLI, “Noi e loro”: *diritto del lavoro e nuove tecnologie*, in “Rivista trimestrale di diritto e procedura civile”, 1986, p. 377 ss.; P. ZANELLI, *Impresa, lavoro e rivoluzione tecnologica*, Giuffrè, Milano, 1985. Il grado di verifica di quanto previsto da Carinci nel 1985 ha ispirato la relazione di M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori: il rapporto individuale di lavoro*, in AA.VV., *Le dimensioni spazio temporali dei lavori. Atti delle Giornate di studio AIDLASS Campobasso, 25-26 maggio 2023*, La Tribuna, Piacenza, 2024, p. 13 ss., spec. pp. 17-18 per i riferimenti testuali, ma v. *ivi* ulteriori riferimenti bibliografici.

⁵ V. G. FONTANA, *Il diritto del lavoro e i valori nella crisi*, in R. DEL PUNTA (a cura di), *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Firenze University Press, Firenze, 2022, p. 89 ss. Il riferimento dell'A. è, a sua volta, alla dottrina che, nei primi anni '90, evocava un imminente cambio di rotta nel mondo del lavoro a tutto vantaggio delle condizioni dei lavoratori, sconfessata dalla realtà contemporanea di «un contesto ibrido, in cui il mercato del lavoro produce ed offre in larga parte lavoro dequalificato, lavoro povero e condizioni di impiego instabili e lontane dai luoghi d'origine» (*ivi*, p. 90).

⁶ Per una riflessione in questa prospettiva, già prima della pandemia, v. D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AA.VV., *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti delle giornate di studio di Diritto del Lavoro, Cassino, 18-19 maggio 2017*, Giuffrè, Milano, 2018, p. 168 ss., ove si prospettano i rischi – poi verificatisi – relativi al sovraccarico di lavoro e all'alienazione dovuta all'utilizzo sovrabbondante delle nuove tecnologie.

⁷ Sul punto, v. per tutti M. BROLLO, *Il lavoro agile alla prova della emergenza epidemiologica*, in V. FILÌ (a cura di), *Covid-19 e rapporto di lavoro*, ADAPT University Press, Bergamo, 2020, p. 167 ss.; ID., *Smart o Emergency Work? Il lavoro agile al tempo della pandemia*, in “Il lavoro nella giurisprudenza”, 2020, 6, p. 553 ss., spec. p. 569; cfr. F. CARINCI, *Dall'ordinamento del lavoro in fabbrica a quello del lavoro da remoto*, in M. MARTONE (a cura di), *Il lavoro da remoto*, in “Quaderni di Argomenti di Diritto del Lavoro”, 2021, 18, spec. p. 45 ss.; A. ZILLI, *Il lavoro agile per Covid-19 come “accomodamento ragionevole” tra tutela della salute, diritto al lavoro e libertà di organizzazione dell'impresa*, in “Labor”, 2020, 4, p. 531 ss.

⁸ Cfr. C. ALESSI, M.L. VALLAURI, *Il lavoro agile alla prova del Covid-19*, in O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D'ONGHIA, L. ZOPPOLI (a cura di), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Ediesse, Roma, 2020, p. 151; A. BELLAVISTA, *Normativa emergenziale e diritti fondamentali*, *ivi*, p. 41 ss.; C. CARCHIO, *Gli ammortizzatori sociali alla prova dell'emergenza Covid-19: un'ennesima conferma*, in “Il lavoro nella

tutti quei lavoratori con necessità extra-lavorative da conciliare ma che, anzi, molti di questi avrebbero trovato difficoltà maggiori nel lavorare “da casa”.

Da qui, un’attenzione sempre crescente a tutte quelle situazioni nelle quali lavorare fuori dall’unità produttiva può comportare i rischi – definiti psico-sociali⁹

giurisprudenza”, 2020, 5, p. 454; V. FILI, *Diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 e nuova “questione sociale”*, in “Il lavoro nella giurisprudenza”, 2020, 4, p. 334; C. GAROFALO, *Emergenza COVID-19, riduzione del costo del lavoro e intervento statale*, in “Lavoro, diritti, Europa”, 2021, 2, p. 2 ss.; G. NATULLO, *Covid-19 e sicurezza sul lavoro: nuovi rischi, vecchie regole?*, in O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D’ONGHIA, L. ZOPPOLI (a cura di), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, cit., p. 52; A. PILEGGI, *Una riflessione sul diritto del lavoro alla prova dell'emergenza epidemiologica*, in Id. (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, in “Lavoro e previdenza oggi”, 2020, 3-4, suppl., p. 1 ss.

⁹ Sul tema la bibliografia è copiosa. *Ex multis*, cfr. E. ALES, *L’occasione di lavoro all’epoca del lavoro “multi-locale”: quale sicurezza per il lavoratore agile?*, in G. CANAVESI, E. ALES (a cura di), *La tutela antinfortunistica oggi*, EUM, MACERATA, 2020, pp. 135-136; C. ALESSI, *La Convenzione ILO sulla violenza e le molestie sul lavoro*, in “Lavoro e diritto”, 2023, 3, p. 577 ss., spec. p. 582 ss.; L. ANGELINI (a cura di), *La prevenzione dei rischi da stress lavoro-correlato. Profili normativi e metodiche di valutazione*. Atti del Convegno (Urbino – 8 novembre 2013), in “I Working Papers di Olympus”, n. 3, 2014; A. AVARELLO, T. FANUCCHI, *Questioni aperte nella rilevazione del rischio stress lavoro-correlato*, in *Questa Rivista*, 2021, 1, p. 9 ss.; C. BALDUCCI, F. FRACCAROLI, *Stress lavoro-correlato: questioni aperte e direzioni future*, in “Giornale italiano di psicologia”, 2019, 1-2, p. 39 ss.; A. BALLOTTIN, D. BERTO, *Rischi psicosociali ed attività preventiva nelle aziende*, in “Giornale italiano di psicologia”, 2019, 1-2, p. 67 ss.; L. CALAFÀ, *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, in “Lavoro e diritto”, 2012, 2, p. 257 ss.; P. CAMPANINI, *Stress lavoro-correlato e la sua valutazione*, in “Giornale italiano di psicologia”, 2019, 1-2, p. 79 ss.; A. DELOGU, *Obblighi di sicurezza: tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile*, in GRUPPO GIOVANI GIUSLAVORISTI SAPIENZA (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell’arte e prospettive interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, in “W.P. C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” .Collective Volumes”, 2017, 6, spec. pp. 109-110; C. DI CARLUCCIO, *Lavoro e salute mentale. Dentro e fuori l’istituzione*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2022; S. DI NUOVO, *Quale stress è lavoro-correlato? Alcune riflessioni metodologiche*, in “Giornale italiano di psicologia”, 2019, 1-2, p. 101 ss.; C. DI TECCO, M. RONCHETTI, M. GHELLI, B. PERSECHINO, S. IAVICOLI, *La gestione del rischio stress lavoro-correlato nelle aziende nell’ottica di processo e prevenzione: approfondimenti sulla metodologia INAIL*, in “Giornale italiano di psicologia”, 2019, n. 1-2, p. 107 ss.; D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., p. 169 ss.; F. GIARDINA, L. BARNABA, *Promuovere benessere e migliorare la qualità della vita: le azioni del CNOP nella tutela dei lavoratori esposti al rischio di stress lavoro-correlato*, in “Giornale italiano di psicologia”, 2019, 1-2, p. 119 ss.; M. GIOVANNONE, F. LAMBERTI, *Il rischio violenza e molestie nella disciplina prevenzionistica e nella certificazione della parità di genere*, in questa “Rivista”, 2023, 2, I, p. 1 ss.; G. LUDOVICO, *Lo stress lavoro correlato tra tutela prevenzionistica, risarcitoria e previdenziale*, in “Rivista di diritto della sicurezza sociale”, 2011, 2, p. 401 ss.; L. MENGHINI, M. SARLO, *Approccio interdisciplinare alla gestione del rischio stress lavoro-correlato: una prospettiva psicofisiologica*, in “Giornale italiano di psicologia”, 2019, 1-2, p. 135 ss.; R. NUNIN, *La prevenzione dello stress lavoro-correlato Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro*, EUT, Trieste, 2012; ID., *Lavoro femminile e tutela della salute e della sicurezza: nuovi scenari per una prospettiva di genere dopo il d. lgs. n. 81/2008*, in “Rivista di diritto della sicurezza sociale”, 2011, 2, p. 383 ss., spec. p. 396 ss.; P. PASCUCI, *L’emersione della fragilità nei meandri della normativa pandemica: nuove sfide per il sistema di prevenzione?*, in “Rivista di diritto della sicurezza sociale”, 2023, 4, p. 691 ss.; ID., *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro ... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co.*, in *Questa Rivista*, 2019, 1, p. 37 ss.; V. PASQUARELLA, *(Iper)digitalizzazione del lavoro e tecnostress lavoro-correlato: la necessità di un approccio multidisciplinare*, in “Argomenti di diritto del lavoro”, 2022, 1, p. 50 ss.; ID., *La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato tra fonti europee ed eterogenee fonti nazionali*, in “Il lavoro nella giurisprudenza”, 2012, 1, p. 29 ss.; M. PERUZZI, *La prevenzione dei rischi psico-sociali nel diritto dell’Unione europea*, in “Lavoro e diritto”, 2012, 2, p. 201 ss.; G. PIGLIALARMÌ, *Vulnerabilità e tutele assicurative: il caso del suicidio connesso (direttamente o indirettamente) alla prestazione lavorativa*, in “Rivista di diritto della sicurezza sociale”, 2023, 4, p. 789 ss.; ID., *L’accertamento del nesso di causalità nei casi di infortunio e malattie professionali. Il problema dell’ignoto tecnologico e dei rischi diffusi*, in “Rivista di diritto della sicurezza sociale”, 2022, 2, p. 287 ss.; A. PRETEROTI, *Il diritto alla disconnessione nel lavoro agile alle dipendenze della pubblica amministrazione*, in “Lavoro, Diritti, Europa”, 2021, 3, p. 2 ss.; C. RIZZI, F. FRACCAROLI, C. BALDUCCI, *Misure dello stress lavoro-correlato: approcci fisiologici*, in “Giornale italiano di psicologia”, 2015, 1-2, p. 219 ss.; M. SQUEGLIA, *La disciplina del welfare aziendale. Linee evolutive, sentieri di indagine e prospettive di sviluppo*, in “Rivista di diritto della sicurezza sociale”, 2018, 4, p. 805 ss., spec. p. 823 ss.

– dell’isolamento, della depressione, dell’esclusione dalla formazione sociale costituita sul luogo di lavoro, dell’esaurimento nervoso dovuto allo stress lavoro-correlato.

In questa prospettiva, l’analisi del “presente” non è particolarmente agevole, posto che gli strumenti introdotti dal legislatore sono ancora acerbi¹⁰, che la giurisprudenza non ha assunto una posizione univoca sulla maggior parte degli aspetti relativi alle forme più avanzate di lavoro agile e di lavoro su piattaforma e che le parti sociali sembrano arrancare nella regolamentazione di “accordi quadro” sul lavoro al di fuori delle unità produttive¹¹.

La linea comune che si riesce a scorgere in base ad una ricostruzione di tipo storico è che, in ogni caso, al mutare delle condizioni di lavoro consegue frequentemente un adeguamento dei doveri di sicurezza che gravano in capo al datore di lavoro in chiave di tutela del lavoratore¹², ma raramente un innalzamento del livello di protezione del lavoratore da sé stesso¹³. Questo potrebbe essere l’elemento di discontinuità dei cambiamenti in atto, in quanto il lavoratore subordinato sembra essere diventato più “padrone” della sua prestazione, ovviamente a determinate condizioni che in realtà si verificano meno frequentemente di quanto si sia portati a pensare¹⁴. Ed è per questa trasposizione

Per la definizione maggiormente utilizzata, v. ILO, *Psychosocial factors at work. Recognition and control*, Ginevra, 18-24 Settembre 1984, Occupational safety and health Series, 1986, n. 56. V. *amplius sub* § 3.

¹⁰ Ciò al netto della considerazione che lavorare con un grado elevato di autonomia non è una vera novità, se si considerano le categorie dei dirigenti e dei quadri di livello avanzato: sul punto, v. M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori: il rapporto individuale di lavoro*, cit., p. 41, dove spicca la considerazione che «il lavoro del personale direttivo, da sempre, è incluso nel novero dei rapporti di lavoro “senza orario”». In senso analogo, v. D. VOLPE, *Danno da superlavoro: quando l’organizzazione del lavoro da soluzione diventa problema*, in “Il lavoro nella giurisprudenza”, 2023, 12, p. 1136 e cfr. V.S. LECCESE, *La misurazione dell’orario di lavoro e le sue sfide*, in “Labour&Law Issues”, 2022, 8, p. 1 ss. Il riferimento è chiaramente alle conseguenze dell’art. 17, comma 5, lett. a), del d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

¹¹ Sul punto, cfr. E. ALES, *Quale welfare ai tempi della pandemia?*, in “Rivista di diritto della sicurezza sociale”, 2020, 2, p. 429 ss., spec. p. 434 ss.; L. ANGELINI, *La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori ai tempi della pandemia da Covid-19 (e oltre)*, in questa “Rivista”, 2022, 2, I, p. 96 ss., spec. p. 121 ss.; A. OCCHINO, *Il lavoro agile nella contrattazione collettiva – Intervento al XIII seminario di Bertinoro*, in “Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni”, 2018, 3, p. 81 ss.; P. PASCUCCL, *Coronavirus e sicurezza sul lavoro, tra “raccomandazioni” e protocolli. Verso una nuova dimensione del sistema di prevenzione aziendale?*, in questa “Rivista”, 2019, 2, I, p. 107; F. STAMERRA, *Le dimensioni spazio-temporali dell’occasione di lavoro*, in “Rivista di diritto della sicurezza sociale”, 2023, 4, p. 813, spec. nota n. 22.

¹² Cfr. D. GAROFALO, *L’evoluzione della normativa italiana in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, anche alla luce delle più recenti trasformazioni digitali*, in “Variazioni su temi di diritto del lavoro”, 2023, 4, p. 844 ss., spec. p. 869 ss.

¹³ In questo senso, è stato rilevato come nella «disparità dei rapporti di forza» tra datore di lavoro e lavoratore abbia trovato «terreno fecondo l’intervento dell’ordinamento giussindacale, reputato idoneo a disciplinare in modo esclusivo alcuni aspetti anche fondamentali del rapporto di lavoro da svariate disposizioni ma, in modo del tutto immotivato, non abilitato alla conclusione di accordi collettivi di lavoro agile» (F. STAMERRA, *Le dimensioni spazio-temporali dell’“occasione di lavoro”*, cit., p. 824), malcelando una diffidenza del legislatore più forte nei confronti del sindacato piuttosto che in quelli del datore.

¹⁴ Sul punto, si rinvia alla riflessione di F. STAMERRA, *Le dimensioni spazio-temporali dell’“occasione di lavoro”*, cit., p. 813, ove l’A. evidenzia che «nella delimitazione dei doveri e dei diritti in materia di sicurezza, la riflessione conduce a interrogarsi sul grado di autonomia – e sull’eventuale configurabilità di una libertà assoluta – per il lavoratore, di determinare il luogo ove svolgerà la propria prestazione lavorativa, esponendosi a rischi non preventivabili dal datore di lavoro» - e, spec., *in*, nota n. 22, in particolare il riferimento alle pratiche che prevedono «a fronte di una libertà

di alcune caratteristiche del lavoro autonomo nel lavoro subordinato che si impone una riflessione su quanto si possa pretendere dal datore di lavoro in termini di protezione del lavoratore e quanto invece sia derubricabile a mero obbligo di formazione e informazione¹⁵. Senza dimenticare che, talvolta, è proprio il lavoratore – per svariate ragioni, spesso comprensibili quando non condivisibili¹⁶

di scelta per il lavoratore con esclusione dei luoghi pubblici o aperti al pubblico, la necessità che tale scelta sia autorizzata dalla Banca per vagliare il rispetto delle norme di sicurezza e *privacy*».

¹⁵ Contro l'esaudività dell'adempimento degli obblighi informativi da parte del datore di lavoro, v. A. DELOGU, *Obblighi di sicurezza*, cit., p. 116 ss., spec. p. 118 e v. *ivi*, nota n. 324 per analogia e antecedente posizione di P. Pascucci. Cfr. E. ALES, *Ragionando su "fattispecie" ed "effetti" nel prisma del lavoro agile*, in R. SANTAGATA DE CASTRO, P. MONDA (a cura di), *Il lavoro a distanza: una prospettiva interna e comparata*, Quad. "Diritti Lavori Mercati", 2022, 13, p. 77 ss.

¹⁶ Basti pensare l'ormai nota questione relativa alla contrapposizione tra salute e lavoro e al connesso ricatto occupazionale, declinato anche in chiave di sicurezza ambientale. Sebbene l'ETUC abbia «dichiarato fermamente il rifiuto del *trade-off* tra protezione del lavoro e salvaguardia ambientale» (P. TOMASSETTI, *Diritto del lavoro e ambiente*, ADAPT University Press, Bergamo, 2018, p. 251) – ciò avveniva, però, più di cinque anni fa (l'A. cita tre paper rispettivamente del 2018, 2017 e 2015), senza che ad oggi la situazione delle più grandi realtà inquinanti italiane sia cambiata – secondo alcuni A. «il *ricatto occupazionale* – "o il salario o la salute" – non rappresenta più la forma archetipica dell'esperienza operaia dell'ecologia [...] benché tale ricatto sia ancora *vigente* (operativo cioè a livello effettuale) esso non è più *vero* (non coglie più, in termini di apparato euristico, la dinamica profonda dello sviluppo sociale)» (E. LEONARDI, *La giusta transizione tra questione sociale e questione ambientale: il potenziale ecologico delle mobilitazioni operate*, in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", 2023, n. 1-2, p. 100). Cfr. R. BIANCHI, *Dal processo "Ambiente svenduto" a "crimine contro l'umanità": chi dovrà pagare il prezzo?*, in "Ambiente e Sviluppo", 2018, 5, p. 308 ss.; C. CAMILLERI, *La Conferenza di Servizi "ad Ivam"*, *ivi*, 2017, 12, p. 882 ss.; V. CAVANNA, *ALA: riesame ed efficacia alla luce della vicenda relativa allo stabilimento Ilva di Taranto*, *ivi*, 2013, 3, p. 221 ss.; ID., *Vicenda Ilva e bilanciamento dei diritti fondamentali: nota alla sentenza della Corte Costituzionale n. 58/2018*, *ivi*, 2018, 6, p. 385 ss.; M. CUNIBERTI, *Il D.L. sull'Ilva, tra conflitti di attribuzione e dubbi di legittimità*, *ivi*, 2013, 3, p. 255 ss.; ID., *La Consulta rigetta le questioni di costituzionalità sul c.d. «decreto Ilva»*, *ivi*, 2013, 6, pp. 505 ss.; S. D'ANGIULLI, *Caso Ilva di Taranto: adesso o mai più*, *ivi*, 2013, 2, pp. 117 ss.; R. DEL PUNTA, *Tutela della sicurezza sul lavoro e questione ambientale*, in "Diritto delle relazioni industriali", 1999, 2, p. 151 ss.; F. DI CRISTINA, *Gli stabilimenti di interesse strategico nazionale e i poteri del Governo*, in "Giornale di diritto amministrativo", 2013, 4, p. 369 ss.; F. GIAMPIETRO, *Introduzione al c.d. decreto legge Ilva*, in "Ambiente e Sviluppo", 2013, 1, p. 5 ss.; ID., *Sull'inquinamento dell'ILVA la CEDU dichiara la responsabilità dello Stato italiano per violazione dei diritti dell'uomo*, *ivi*, 2019, 4, p. 263 ss.; F. GIAMPIETRO, L. GIAMPIETRO, *Ilva: riesame dell'ALA, quale futuro? (parte prima)*, *ivi*, 2013, 4, pp. 312 ss.; ID., *Ilva: riesame dell'ALA, quale futuro? (parte seconda)*, *ivi*, 5, p. 415 ss.; M. MAZZOTTA, *Il "caso Ilva" al vaglio della Corte costituzionale*, in "Nuova giurisprudenza civile commentata", 2013, I, p. 877 ss.; A. MURATORI, *Decreto salva Ilva: scelte difficili*, in "Ambiente e Sviluppo", 2013, 1, p. 8 ss.; P. PASCUCCI, *La salvaguardia dell'occupazione nel decreto "salva Ilva". Diritto alla salute vs diritto al lavoro?*, "I Working Papers Olympus", 2013, 27; A. PICILLO, *Tra le ragioni della vita e le esigenze della produzione: l'intervento penale e il caso Ilva di Taranto*, in "Archivio Penale", 2013, 2, p. 3 ss.; A. RICCARDI, *Quale sostenibilità per Taranto?*, in AA. VV., *Il diritto del lavoro per una ripresa sostenibile. Atti del XX Congresso Nazionale AIDLASS, Taranto 28-29-30 ottobre 2021*, La Tribuna, Piacenza, 2022, p. 451 ss.; C. ROMEO, A.V. SALAMINO, *Bilanciamento tra tutela della salute e sviluppo economico: il caso Ilva*, in "Giurisprudenza italiana", 2019, 10, p. 2228 ss.; N. SELVAGGI, *Decreto Ilva e "rimedi penalistici"*, in "Giornale di diritto amministrativo", 2013, 4, p. 379 ss.; M. TAGLIAFERRO, *Il caso Ilva di Taranto e la L.R. Puglia n. 21/2012 in materia di Valutazione del Danno Sanitario: primi spunti critici*, in "Ambiente e Sviluppo", 2013, 1, p. 23 ss.; ID., *La Valutazione del Danno Sanitario a metà del guado: tra politica legislativa ambientale statale e regionale*, *ivi*, 2013, 7, p. 648 ss.; ID., *Linee guida per la valutazione del danno sanitario e caso Ilva: ubi Ilva Vds cessat!*, *ivi*, 2013, 10, p. 833 ss.; ID., *L'Ilva e l'idra di Taranto*, *ivi*, 2019, n. 1, pp. 29 ss.; V. TONDI, *Il sequestro preventivo nel procedimento per reati ambientali*, in "Giurisprudenza italiana", 2018, 6, p. 1531 ss.; P. TONINI, *Il caso ILVA induce a ripensare le finalità e gli effetti del sequestro preventivo*, in "Diritto penale e processo", 2014, 10, p. 1153 ss.; A. TURTURRO, *Tornare alla sentenza n. 457/1999: la Corte, sul caso Ilva, trascura le conseguenze pratiche della chiusura al conflitto su atti legislativi*, in "Giurisprudenza italiana", 2013, 12, p. 2466 ss. La problematica si è riproposta in modo emblematico durante

– a mettere in pericolo la propria salute in funzione di un risultato lavorativo migliore¹⁷.

2. *Dal lavoro a domicilio al lavoro agile*

Ricostruire la stretta interconnessione tra le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali e gli obblighi datoriali in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori subordinati negli ultimi cinquant'anni non è un'operazione agevole e richiederebbe una trattazione troppo approfondita¹⁸ per poterne dare conto in questa sede in modo esaustivo. Del resto, un'analisi di questo tipo dovrebbe estendersi, per i numerosissimi elementi di sovrapposizione delle aree contigue, al più ampio dibattito sul lavoro decentrato, nel quale già nel 1979 la riflessione giuslavoristica era incline a incardinare dubbi relativi ai confini della subordinazione¹⁹.

Alla base delle posizioni dottrinali del tempo vi era sostanzialmente la considerazione che tanto più l'attività lavorativa si allontana dalle sedi ordinariamente deputate all'esercizio dei poteri datoriali, tanto più la stessa è connotata da elementi del lavoro autonomo e, quindi, si spinge sempre più verso il superamento del confine tra l'autonomia e quella specialità espressamente sancita dall'art. 2128 c.c. rispetto alla fattispecie tipica di cui all'art. 2094 c.c.²⁰ – sulla quale

l'emergenza pandemica, durante la quale tutti i lavoratori, a prescindere dalla pericolosità intrinseca dell'attività svolta, sono stati posti in condizione di dover «scegliere tra il rischio di ammalarsi di COVID-19 o di morire di fame» (V. FILI, *Diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 e nuova "questione sociale"*, cit., p. 334).

¹⁷ È stato condivisibilmente sostenuto, infatti, che «la solidità dei sistemi di prevenzione aziendale oggi è messa a repentaglio dalle metamorfosi del mercato e delle regole del lavoro, a causa della progressiva riduzione delle tutele e della diffusione di contratti di lavoro flessibili o temporanei, i quali, indebolendo la posizione contrattuale dei lavoratori, spesso li inducono ad esporsi maggiormente ai rischi. E altrettanto dicasi per la rilevanza delle crescenti trasformazioni degli assetti produttivi, interessati non solo da processi di disarticolazione e frammentazione dell'organizzazione del lavoro, ma anche dal crescente impatto dell'innovazione tecnologica, cui si connette anche l'incremento dei rischi psico-sociali» (P. PASCUCCI, *Dalla tragedia di Firenze alla patente in edilizia. Prime osservazioni sulla ratio dell'art. 29, comma 19, del d.l. n. 19/2024 dopo la conversione in legge (l. n. 56/2024)*, in "Lavoro Diritti Europa", 2024, n. 2, p. 5).

¹⁸ A tal fine, si veda l'estesa ricostruzione in G. LUDOVICO, *Lavori agili e subordinazioni*, Giuffrè, Milano, 2023, spec. p. 27 ss.

¹⁹ V. per tutti L. MARIUCCI, *Il lavoro decentrato. Discipline legislative e contrattuali*, Franco Angeli, Milano, 1979, ora in G.G. BALANDI, A.R. TINTI (a cura di), *Luigi Mariucci. Scritti di Diritto del Lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2023, p. 15 ss.

²⁰ È l'art. 1, comma 2, della l. 18 dicembre 1973, n. 877 a inquadrare i confini della specialità della fattispecie, precisando che «la subordinazione [...] in deroga a quanto stabilito dall'articolo 2094 del codice civile, ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente». Sul punto, v. anche F. CARINCI, "Provaci ancora Sam": *ripartendo dall'art. 18 dello Statuto*, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", 2012, I, p. 3 ss. in merito alla nozione di subordinazione specificamente intesa per il lavoro a domicilio.

per decenni²¹ ha aleggiato il «fantasma del lavoro a domicilio “autonomo”»²², scacciato dall’art. 1, della l. 18 dicembre 1973, n. 877²³. Così, non sorprende come l’oscillazione tra autonomia e subordinazione²⁴ che ha caratterizzato il lavoro a domicilio abbia ruotato attorno al concetto di etero-organizzazione²⁵ e, più in generale, alle modalità concrete di esercizio dei poteri datoriali, questione riproposta in modo sostanzialmente invariato anche per il telelavoro e per il lavoro agile²⁶.

La disciplina del lavoro a domicilio, a ben vedere, offre degli spunti di assoluto interesse, proprio a causa della sua finalità di «disincentivare forme di decentramento delle attività industriali, che avessero come fine ultimo non la soddisfazione di reali esigenze dell’impresa, bensì quello di eludere le tutele dei lavoratori»²⁷. È evidente come, sia pur con le dovute differenze, tale rischio sia presente anche nelle nuove forme di svolgimento a distanza della prestazione, laddove alle note finalità di conciliare tempo di lavoro e tempo di non lavoro²⁸ o di incrementare la competitività può sostituirsi – in modo subdolo e spesso difficilmente misurabile – quella di sottrarsi all’applicazione di alcune disposizioni poste a tutela dei lavoratori, specialmente in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

La considerazione che la «peculiarità della fattispecie» sia «costituita dal non lavorare in azienda» in quanto «lo svolgimento dell’attività deve avvenire presso il domicilio del lavoratore o presso un locale di cui questo abbia la disponibilità, con

²¹ Il riferimento temporale è riconducibile alla considerazione dell’«impostazione deficitaria (in ordine alle tutele) della l. 13 marzo 1958, n. 264 (e del d.P.R. 16 dicembre 1959, n. 1289)» (M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori*, cit., p. 35).

²² L. MARIUCCI, *Il lavoro decentrato*, in G.G. BALANDI, A.R. TINTI, *op. cit.*, p. 72. Il riferimento è alla previgente normativa, introdotta con la l. 13 marzo 1958, n. 264 e rimasta in vigore sino alla sua sostituzione ad opera della l. 18 dicembre 1973, n. 877.

²³ Come novellato dall’art. 1, della l. 16 dicembre 1980, n. 858, «che enuncia una sorta di presunzione legale di subordinazione, con un evidente *favor* verso tale qualificazione giuridica della fattispecie» (D. GAROFALO, *Il lavoro a domicilio*, in “Rivista italiana di diritto del lavoro”, 2018, 2, III, p. 132).

²⁴ In tal senso, si rinvergono dati contrastanti persino nelle opere di Barassi: sul punto, v. G. LUDOVICO, *Lavori agili e subordinazioni*, cit., p. 47, spec. nota n. 95. In tempi relativamente più recenti, l’INPS ha evidenziato le difficoltà nell’individuazione della linea di demarcazione tra lavoro autonomo artigiano e lavoro subordinato a domicilio (sul punto, v. Circ. INPS 26 marzo 1997, n. 79 e cfr. D. GAROFALO, *Il lavoro a domicilio*, cit., p. 137).

²⁵ Cfr. G. LUDOVICO, *Lavori agili e subordinazioni*, pp. 48-49, nonché p. 50 per i riferimenti alla “subordinazione attenuata” accolta in giurisprudenza (in merito alla quale v. anche D. GAROFALO, *Il lavoro a domicilio*, cit., pp. 134 e 141, nonché, *ivi*, i riferimenti giurisprudenziali).

²⁶ Il “futuro dell’etero-organizzazione” è il filo conduttore che guida le riflessioni di M. BROLLO in ID., *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori*, cit., spec. p. 144 ss.

²⁷ D. GAROFALO, *Il lavoro a domicilio*, cit., p. 134.

²⁸ Sul punto, cfr. P. BOZZAO, *Lavoro subordinato, tempi e luoghi digitali*, in “federalismi.it”, 2022, 9, p. 106 ss., M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori*, cit., p. 43; ID., *Il lavoro agile nell’era digitale tra lavoro privato e pubblico*, in “Il lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni”, 2017, p. 119 ss., che configura il lavoro agile come «misura di sviluppo del *welfare* aziendale»; G. RICCI, *La nuova disciplina del “lavoro agile”*, in “Le nuove leggi civili commentate”, 2018, 3, p. 632 ss.; C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, Bari, 2018; A. ZILLI, *Il lavoro agile per Covid-19 come “accomodamento ragionevole”*, cit., p. 531 ss. V. *amplius* i contributi in D. GAROFALO (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo - agile - occasionale*, ADAPT University Press, Bergamo, 2018, spec. p. 345 ss.

una nozione di domicilio quindi più estesa di quella dettata dal codice civile»²⁹ rende le somiglianze più forti con il lavoro agile che con il telelavoro, così come la constatazione di «una certa libertà del dipendente di scegliere i tempi di esecuzione della prestazione»³⁰. Il fondamento delle differenze tra la subordinazione *standard* e la subordinazione “attenuata” del lavoro a domicilio è stato rimesso in discussione quando, proprio grazie all’innovazione tecnologica, alcune prestazioni sono divenute “remotizzabili”, in numero sempre crescente e, comunque, maggiore rispetto a quando è stata ideata la disciplina del lavoro a domicilio. Lo svolgimento dell’attività al di fuori dei locali aziendali (o comunque nella disponibilità del datore di lavoro) è divenuto perciò un elemento secondario, sia pur caratterizzante della specialità del lavoro a domicilio³¹, rispetto al quale l’esclusione delle finalità fraudolente necessita della verifica di altri elementi concorrenti a supportare lo schema negoziale prescelto dalle parti, che assume un ruolo preponderante specialmente nel lavoro agile *ex l.* 22 maggio 2017, n. 81.

Infatti, già con l’avvento del telelavoro³² le categorie tradizionali sulla base delle quali era stato costruito lo schema regola-eccezione tra il lavoro subordinato *standard* e quello a domicilio potevano essere rimesse in discussione, con l’unico *discrimen* – caduto con la disciplina del lavoro agile – della titolarità (datoriale) dei locali nei quali svolgere la prestazione remotizzata. Non più, quindi, un coordinamento meramente spazio-temporale (anzi, un collegamento *sempre meno* spazio-temporale), quanto piuttosto un coordinamento quale inevitabile conseguenza dell’etero-organizzazione³³. Il problema della qualificazione – autonomia *vs* subordinazione – del lavoro svolto da remoto (specialmente presso il proprio domicilio) è stato perciò traslato sul piano definitorio in modo alquanto vario³⁴, spaziando da classificazioni basate sulla tipologia di strumenti utilizzati, ad altre connesse alle caratteristiche organizzative sul piano temporale o su quello delle modalità concrete di svolgimento della mansione. In altri termini, si è assistito ad un proliferare di categorie basate sulla valorizzazione di uno dei «quattro concetti fondamentali»: «organizzazione, soggetti, luogo e tecnologia»³⁵. Dall’analisi dei differenti raggruppamenti, il dato comune che emerge è, in ogni

²⁹ D. GAROFALO, *Il lavoro a domicilio*, cit., p. 139.

³⁰ D. GAROFALO, *Il lavoro a domicilio*, cit., p. 141. La conseguenza è l’inapplicabilità dell’art. 17, comma 5, del d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

³¹ La collocazione dell’attività lavorativa presso il domicilio del lavoratore costituirebbe un elemento non soltanto essenziale della tipologia negoziale, ma anche immodificabile *a latere datoris*, in quanto «fissato *ex lege*» (G. LUDOVICO, *Lavori agili e subordinazioni*, cit., p. 51).

³² Il telelavoro non ha avuto vita facile nell’ordinamento italiano. Mentre nel settore pubblico si è assistito ad un primo intervento definitorio con l’art. 4, della l. 16 giugno 1998, n. 191, seguito a breve distanza dall’art. 2, comma 1, lett. *b*), del d.P.R. 8 marzo 1999, n. 70, nel settore privato la disciplina è stata rimessa all’autonomia collettiva – in particolare, si segnala l’Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004, a sua volta conseguente all’Accordo Quadro Europeo sul telelavoro del 16 luglio 2002. Cfr. M. FREDIANI, *Telelavoro ed accordo interconfederale*, in “Il lavoro nella giurisprudenza”, 2004, p. 824 ss.

³³ Sulla etero-organizzazione quale forma di pan-subordinazione, v. M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori*, cit., p. 144.

³⁴ In tal senso, v. G. LUDOVICO, *Lavori agili e subordinazioni*, cit., p. 57.

³⁵ G. LUDOVICO, *Lavori agili e subordinazioni*, cit., p. 58.

caso, la progressiva irrilevanza del luogo di lavoro³⁶ rispetto alla qualificazione del rapporto di lavoro subordinato, con orientamenti più incisivi giunti sino «a negare che il tempo e il luogo della prestazione siano decisivi [...] trattandosi di indici soltanto indiziari della sussistenza della subordinazione»³⁷.

Dopo diversi anni di sperimentazione delle modalità di svolgimento della prestazione che combinano l'organizzazione del proprio tempo di lavoro con la collocazione spaziale al di fuori dei locali aziendali, è possibile sostenere che gli interventi normativi – tra tutti, la l. 22 maggio 2017, n. 81, che ha disciplinato il lavoro agile³⁸ – abbiano spinto verso la valorizzazione della volontà delle parti in un sostanziale scambio tra minori controlli e maggiori responsabilità. Difatti, tanto più sfuma il collegamento spazio-temporale, tanto più la valutazione dell'operato del lavoratore può essere ancorata a parametri oggettivi e, pertanto, ampliare lo spazio di manovra concesso al datore di lavoro nell'individuazione dello scarso rendimento³⁹ e della rispondenza dell'operato del lavoratore alle disposizioni impartite nell'esercizio del potere direttivo – di conseguenza, anche in merito all'adempimento degli obblighi di sicurezza che ricadono in capo al lavoratore stesso.

Tanto nel lavoro a domicilio quanto nel lavoro agile – e, chiaramente, prima di quest'ultimo, anche nel telelavoro⁴⁰ – il legislatore ha ritenuto necessaria la puntualizzazione dell'applicazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro: è il caso, rispettivamente, degli artt. 3, comma 9⁴¹, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e 3, comma 10, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, nonché degli artt. 18, 22 e 23, della l. 22 maggio 2017, n. 81. In particolare, stante l'ampiezza dell'espressione utilizzata dal legislatore nel ricomprendere tutte le fattispecie di lavoro a distanza già nel d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, è evidente come la precisazione della l. 22 maggio 2017, n. 81 sia ridondante⁴². Le questioni problematiche non attengono, quindi, all'*an*

³⁶ Sul punto, cfr. C. LAZZARI, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, in "Labour&Law Issues", 2023, 1, p. 23 ss.; P. PASCUCCI, *Le nuove coordinate del sistema prevenzionistico*, in questa "Rivista", 2023, 2, I, p. 37 ss., spec. p. 40 ss.

³⁷ G. LUDOVICO, *Lavori agili e subordinazioni*, cit., p. 62.

³⁸ In particolare, v. G. LUDOVICO, *Nuove tecnologie e tutela della salute del lavoratore*, in G. LUDOVICO, F. FITA ORTEGA, T.C. NAHAS, *Nuove tecnologie e diritto del lavoro. Un'analisi comparata degli ordinamenti italiano, spagnolo e brasiliano*, Milano University Press, Milano, 2021, p. 79 ss., spec. p. 104 in merito alle questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro caratterizzato da modalità "agili" di svolgimento della prestazione.

³⁹ In tal senso, v. F. STAMERRA, *Smart working e valutazione del rendimento nel nuovo lavoro sostenibile. La necessità di un nuovo modello*, in M.T.P. CAPUTI JAMBRENGHI, A. RICCARDI (a cura di), *La sostenibile leggerezza dell'umano. Scritti in onore di Domenico Garofalo*, Cacucci, Bari, 2022, p. 521 ss., spec. p. 525; ID., *Lo smart working tra rendimento e risultato*, in M. BROLLO, M. DEL CONTE, M. MARTONE, C. SPINELLI, M. TIRABOSCHI, *Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica. Profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, ADAPT University Press, Bergamo, 2022, p. 58 ss., spec. p. 71.

⁴⁰ V. già P. PASCUCCI, *Dopo la legge n. 123 del 2007. Titolo I del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in "W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT", 2008, 73, p. 53 ss.

⁴¹ Il quale dispone che ai lavoratori a domicilio si applicano gli obblighi di informazione e formazione di cui agli artt. 36 e 37, del d.lgs. n. 81/2008, nonché le disposizioni relative alla fornitura dei dispositivi di protezione individuale. In merito, v. Interp. Min. Lav., 24 ottobre 2013, n. 13.

⁴² Il "lavoratore agile" ben poteva già ricomprendersi infatti sia tra i lavoratori subordinati di cui all'art. 3, comma 4, del d.lgs. n. 81/2008, sia tra "tutti i lavoratori subordinati che effettuano

dell'obbligazione di sicurezza che grava sul datore di lavoro, ma al *quantum* – o, meglio, alla sua portata effettiva a fronte di un ambiente di lavoro che perde le sue coordinate spaziali⁴³.

A prescindere dalle posizioni dottrinali contrapposte, perciò, è indubbio che il lavoro sia ormai entrato in modo pervasivo in luoghi che in un passato recente rappresentavano eccezioni – quelle, appunto, del lavoro a domicilio per l'industria manifatturiera⁴⁴ e quello al di fuori dei locali aziendali per la consegna di beni o la vendita di prodotti – mentre oggi sono (non la regola ma) un'opzione generalmente accettata per tutte quelle mansioni che non necessitano di un luogo specifico.

3. Iperconnessione e iperproduttività

L'immediata conseguenza della dematerializzazione delle coordinate spazio-temporali del lavoro e dell'affermarsi di nuovi modelli organizzativi ha implicato, nella stessa organizzazione per fasi, cicli o obiettivi che caratterizza lo *smart working*, una dilagante ed «accresciuta pressione [...] sui lavoratori nell'esecuzione delle attività, la quale si manifesta con scadenze sempre più ravvicinate ed un aumento della mole di cose da fare nel tempo a disposizione [...]. Per soddisfare queste richieste, i lavoratori arrivano presto, rimangono fino a tardi e, se possibile, lavorano di notte e durante i fine settimana e restano attaccati ai loro dispositivi mobili 24 ore al giorno. Chi non è capace di mantenere questi ritmi viene frequentemente penalizzato, quando non spinto a lasciare»⁴⁵.

È proprio la pressione di quella precarietà, riscattabile solo attraverso l'intensificazione del ritmo produttivo, combinata con l'impellente necessità di

una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico», anche in virtù del richiamo all'accordo-quadro europeo sul telelavoro, che nell'individuare le caratteristiche di quest'ultimo delineava molti punti di contatto con le successive iterazioni dello stesso, tra le quali lo *smart working*. È la conclusione alla quale perveniva in modo anticipatorio P. PASCUCCI, *Dopo la legge n. 123 del 2007*, cit., p. 55, che riteneva «che l'ampiezza dell'art. 3, comma 10, pur non riguardando forme di lavoro a distanza non costituenti “telelavoro”, sia da intendere in senso dinamico, tale cioè da consentire di “ospitare” in futuro ulteriori tipologie di telelavoro attualmente non ancora contemplate nell'ordinamento». La locuzione “indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa” consente inoltre di superare la necessità che l'attività sia collocata presso un luogo specifico. Cfr. D. GAROFALO, *L'evoluzione della normativa italiana in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 859; G. LUDOVICO, *Lavori agili e subordinazioni*, cit., p. 313. Sussistono tuttavia perplessità in merito alla sovrapposizione tra le figure del lavoro agile e del telelavoro, in quanto in effetti l'attuale configurazione normativa non consente di ricondurre al telelavoro tutte le modalità di svolgimento della prestazione a distanza, lasciando alcune fattispecie al di fuori dell'art. 3, comma 10, del D.lgs. n. 81/2008: sul punto, v. A. DELOGU, *Obblighi di sicurezza*, cit., p. 119.

⁴³ Sul punto cfr. M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori*, cit., p. 146 ss.; F. MALZANI, *Il lavoro agile tra opportunità e nuovi rischi per il lavoratore*, in “Diritto Lavori Mercati”, 2018, 1, p. 17 ss.; M. PERUZZI, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in questa “Rivista”, 2017, 1, I, p. 1 ss.

⁴⁴ Ma anche quella “mente-fatturiera” - «neologismo coniato da L. Nogler [...] e ripreso da più autori» (D. GAROFALO, *Il lavoro a domicilio*, cit., p. 133, nota n. 10).

⁴⁵ C. BALDUCCI, F. FRACCAROLI, *Stress lavoro-correlato: questioni aperte e direzioni future*, in *Giornale italiano di psicologia*, 2019, 1-2, p. 43.

essere perennemente connessi onde non mancare nemmeno una richiesta – che potrebbe giungere in qualunque momento – a restituire la pericolosa combinazione che concorre alla diffusione sempre crescente dei rischi – e delle patologie – causate da fattori psico-sociali derivanti dal lavoro.

La categoria dei rischi psico-sociali è ormai acclarata e consolidata a tutti i livelli – normativo⁴⁶, giurisprudenziale⁴⁷, dottrinale⁴⁸ – e affonda le sue radici in una concezione estesa di “integrità fisica e personalità morale”⁴⁹ che il datore di lavoro è tenuto a tutelare per mezzo dell’adozione di tutte le misure necessarie. Si tratta perciò di concetti ormai non più nuovi, come l’affaticamento mentale, la dimensione sociale del lavoratore all’interno dell’unità produttiva, le conseguenze negative dell’isolamento rispetto al luogo di lavoro, le concause ambientali⁵⁰ che concorrono all’ingenerazione di uno stato di stress. In questo senso, il dato empirico porta a considerare la combinazione dei descrittori delle tabelle INAIL

⁴⁶ V. in tal senso l’art. 286-*quater* del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, introdotto dall’art. 1, comma 1, del d.lgs. 19 febbraio 2014, n. 19, che – nonostante la sua singolare collocazione nel Titolo X *bis* relativo alla “protezione dalle ferite da taglio e da punta nel settore ospedaliero e sanitario” – prevede un esplicito obbligo in capo al datore di lavoro (per “tutti i lavoratori che operano nei luoghi di lavoro interessati da attività sanitarie”, *ex art.* 286-*bis*, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81) “di garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi alla loro vita professionale, inclusi i fattori psicosociali e di organizzazione del lavoro”, con un’elencazione delle misure che, per il tenore letterale della norma, può ritenersi idonea a ricomprendere anche la prevenzione dei rischi derivanti dall’adozione di modalità di svolgimento della prestazione al tempo non previste. Analoga (e più generica) disposizione si rinviene nell’art. 28 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, in merito alla valutazione dei rischi di cui all’art. 17, comma 1, lett. *a*), del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che “deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori [...] tra cui anche quelli legati allo stress lavoro-correlato”.

⁴⁷ V. *ex multis* Cass. civ., sez. Lavoro, ord. 21 febbraio 2024, n. 4664; Cass. civ., sez. Lavoro, ord. 19 gennaio 2024, n. 2084; Cass. civ., sez. Lavoro, 15 novembre 2022, n. 33639; Cass. civ., sez. Lavoro, ord. 11 novembre 2022, n. 33428; Cass. civ., sez. Lavoro, ord. 4 febbraio 2021, n. 2676; Cass. civ., sez. Lavoro, 17 agosto 2018, n. 20774; Cass. civ., sez. Lavoro, ord. 20 giugno 2018, n. 16256; Cass. civ., sez. Lavoro, 3 marzo 2016, n. 4222; Cass. civ., sez. Lavoro, 19 febbraio 2016, n. 3291; Cass. civ., sez. Lavoro, 5 novembre 2012, n. 18927; Cass. civ., sez. Lavoro, 9 settembre 2008, n. 22893. Nella giurisprudenza amministrativa, risulta di particolare interesse Cons. Stato, 17 marzo 2009, n. 1576, che confermò l’annullamento da parte di TAR Lazio, 4 luglio 2005, n. 5454, di Circ. INAIL 17 dicembre 2003, n. 71 in merito ai disturbi da costrittività organizzativa (in sintesi, con tale circolare l’Istituto alleggeriva l’onere probatorio posto in capo al lavoratore per le malattie non tabellate derivanti da costrittività organizzativa prevedendo l’indagine ispettiva quale regola e non, come negli altri casi, quale eccezione).

⁴⁸ V. già L. CALAFÀ, *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, cit., p. 257 ss.; D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., p. 168 ss.; G. LUDOVICO, *Lo stress lavoro correlato tra tutela prevenzionistica, risarcitoria e previdenziale*, cit., p. 401 ss.

⁴⁹ «Sebbene in proposito non possa parlarsi di novità in senso assoluto, considerato che già l’art. 2087 c.c. tutela – accanto all’integrità fisica – anche la “personalità morale” dei lavoratori [...], è innegabile che l’ampia definizione di salute contenuta nel TU integra la protezione di tale profilo all’interno del complesso di disposizioni tecniche e procedurali specifiche attraverso le quali trova attuazione il sistema di sicurezza nei luoghi di lavoro» (D. GAROFALO, *L’evoluzione della normativa italiana in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, anche alla luce delle più recenti trasformazioni digitali*, cit., pp. 848-849). Il riferimento è all’art. 2, lett. *o*), del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che definisce la salute come lo “stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un’assenza di malattia o d’infermità”, in linea con quanto statuito nella Costituzione dell’OMS, adottata durante la Conferenza Internazionale di New York del 22 luglio 1946 e ribadita anche nell’Health Promotion Glossary of Terms 2021 (p. 3).

⁵⁰ Sul punto, v. da ultimo F. STAMERRA, *La malattia professionale dello smart worker tra determinazione degli obblighi di sicurezza e accertamento del nesso causale*, in corso di pubblicazione in questa “Rivista”.

(aggiornate da ultimo nel 2023⁵¹) e le specifiche degli standard ISO 45003:2021, che possono fornire un quadro abbastanza completo della complessa gestione del rischio correlato all'organizzazione del lavoro⁵² e, soprattutto, dei profili connessi alla prevenzione e al monitoraggio nei confronti di lavoratori che svolgono la propria prestazione al di fuori dei locali aziendali, nei quali invece è possibile svolgere tutta una serie di attività di verifica e controllo delle condizioni di salute e della salubrità dell'ambiente di lavoro, anche sul piano psicologico⁵³.

Non solo e non tanto, però, una questione di spazio ma anche – e soprattutto – di tempo⁵⁴, laddove «le possibilità di connessione permanente e ubiquitaria hanno posto il problema della delimitazione della durata della prestazione, anche nell'ipotesi in cui il debito lavorativo sia determinato in funzione del risultato»⁵⁵. È il fenomeno della confusione temporale – meglio nota sotto il più accattivante appellativo inglese *time porosity*⁵⁶ – oltre a quello della sovrapposizione spaziale, a determinare l'incremento dei rischi derivanti dall'iperconnessione, necessaria per il lavoratore chiamato ad ottemperare alle richieste datoriali ma al contempo

⁵¹ V. il d.m. (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; Ministero della Salute) 10 ottobre 2023; Circ. INAIL 15 febbraio 2024, n. 7.

⁵² In merito, v. L. CALAFÀ, *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, cit., p. 257 ss., spec. p. 284 ss.; P. CAMPANINI, *Stress lavoro-correlato e la sua valutazione*, cit., p. 81; M. G. ELMO, *Lavoro da remoto e diritto alla disconnessione nella contrattazione collettiva*, in R. SANTAGATA DE CASTRO, P. MONDA (a cura di), *Il lavoro a distanza*, cit., p. 160; C. RIZZI, F. FRACCAROLI, C. BALDUCCI, *Misure dello stress lavoro-correlato: approcci fisiologici*, cit., p. 222 ss. Sulle considerazioni relative al benessere organizzativo nella Pubblica Amministrazione, v. C. BALDUCCI, F. FRACCAROLI, *Stress lavoro-correlato: questioni aperte e direzioni future*, cit., p. 53.

⁵³ Sul punto si rinvia alle considerazioni del 2012 di L. CALAFÀ, *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, cit., spec. p. 262 ss., laddove spicca il riferimento alle «dinee guida per l'applicazione del d.lgs. 626/94» che facevano riferimento a dei rischi ben riconducibili a quelli che oggi sono comunemente noti come psico-sociali e ritenuti rischi specifici del lavoro a distanza (in particolare, monotonia del lavoro, solitudine, ambiguità del ruolo, lavoro molto esigente a scarso controllo) – in tal senso, v. D. GAROFALO, *L'evoluzione della normativa italiana in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, anche alla luce delle più recenti trasformazioni digitali*, cit., p. 860. Cfr. M. PERUZZI, *La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. 81/2008*, in "I Working Papers di Olympus", 2011, 2, p. 1 ss., spec. p. 33 ss. in merito al manuale operativo INAIL del 19 maggio 2011, nel quale era già evidenziata l'importanza del ruolo delle rappresentanze dei lavoratori per l'individuazione dei rischi specifici e delle misure da adottare al fine di prevenirli.

⁵⁴ Ed infatti, alla prevedibilità della diade spazio-tempo è indirizzato l'obbligo incombente sul datore di comunicare preventivamente il luogo e l'orario di lavoro, così come disposto dagli artt. 4 e 9, del d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104, la cui combinazione determina una nuova conformazione della disciplina sulle comunicazioni preventive, nella quale «il contraltare dell'imprevedibilità (o destrutturazione del luogo e del tempo di lavoro) è la tutela inderogabile della trasparenza informativa accordata al lavoratore già dal diritto unionale, rafforzando l'idea di una necessaria inscindibilità dei due binomi» (M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori: il rapporto individuale di lavoro*, cit., p. 88).

⁵⁵ «Se da un lato, rispetto al tradizionale parametro di quantificazione della prestazione la previsione dell'obbligo da parte del datore di conformare l'esercizio del potere organizzativo-direttivo alla disciplina (legale e contrattuale) del tempo di lavoro (esponendolo a responsabilità nell'ipotesi in cui i limiti ivi sanciti vengano travalicati), ben più delicata si presenta la questione nella seconda ipotesi, dovendosi valutare con estrema cautela il quantum di obiettivi da raggiungere» (D. GAROFALO, *L'evoluzione della normativa italiana in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 860).

⁵⁶ Cfr. M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori: il rapporto individuale di lavoro*, cit., p. 22, che collega il concetto alla possibilità di lavorare *anytime, anywhere*; D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., p. 169.

portatrice di potenziali rischi non solo per la salute del lavoratore stesso, ma anche per il benessere organizzativo dell'impresa stessa.

Se, infatti, l'aspirazione a produrre quanto più possibile per soddisfare il datore di lavoro anche *ultra petita* costituisce uno degli innegabili rischi insiti nel lavoro dematerializzato – specie se precario – può essere proprio quella spinta all'insalubre lavoro oltre il tempo e il luogo nel perseguimento dell'obiettivo di superare i colleghi conquistando il risultato prefissato (che può essere l'agognata promozione, la stabilità del posto, o il premio messo in palio dal datore) a distruggere, nel tempo, la motivazione, che la psicologia del lavoro asserisce essere indissolubilmente legata alla sicurezza⁵⁷.

E se tra i soggetti chiamati a concorrere alla determinazione delle misure di sicurezza necessarie nel modello partecipato che caratterizza il sistema normativo vigente figura il lavoratore stesso, i dubbi si insinuano proprio con riferimento al suo ruolo nella valutazione e gestione dei nuovi rischi: più cresce il suo grado di autonomia nella determinazione delle coordinate spazio-temporali della prestazione lavorativa, più ci si dovrebbe aspettare un suo maggiore coinvolgimento nell'individuazione e nella prevenzione dei rischi lavoro-correlati. Ed anzi, la progressiva espansione del concetto di benessere psicofisico che è tenuto a presidiare il datore di lavoro *ex art. 2087 c.c.* comporta un ampliamento degli obblighi che gravano non soltanto su quest'ultimo⁵⁸, ma anche su tutti i soggetti che a vario titolo concorrono alla costruzione di un ambiente di lavoro salubre – e, quindi, non solo il datore di lavoro e il lavoratore, ma anche le loro rappresentanze, come di recente statuito dalla Cassazione penale⁵⁹.

In questo scenario, sarebbe possibile immaginare una tutela per il lavoratore iperconnesso laddove lo stesso superlavoro fosse effettivamente inquadrato tra i

⁵⁷ È stato evidenziato come «il legame tra motivazione al lavoro e sicurezza sul lavoro è significativo e può influenzare in modo sostanziale il benessere delle persone e le performance organizzative complessive» (L. PEROTTI, *Motivazione al lavoro, in salute e sicurezza*, in “Igiene & Sicurezza del Lavoro”, 2024, 4, pp. 216-217). Nel contributo, viene stilata una lista con sette punti chiave che descrivono il legame tra sicurezza e motivazione: attenzione alla conformità delle norme, clima organizzativo, motivazione al lavoro, coinvolgimento e partecipazione, riduzione dei comportamenti a rischio, miglioramento della comunicazione e riduzione dell'assenteismo e del turn over.

⁵⁸ Sul tema, lo spunto lanciato da Edoardo Ales durante il Convegno “Lavoro agile. Obblighi di prevenzione, organizzazione del lavoro e prospettive di welfare” tenutosi a Urbino il 19 gennaio 2024 apre degli scenari molto interessanti sul piano dello studio della corresponsabilità del lavoratore, sia in termini di verifica di un evento lesivo riconducibile all'attività lavorativa in senso stretto, e quindi di un infortunio, sia in quelli dello sviluppo di una patologia eziologicamente collegata alle modalità di svolgimento della prestazione.

⁵⁹ V., da ultimo, Cass. pen., sez. IV, 25 settembre 2023, n. 38914. Sul punto, v. P. PASCUCCI, *Per un dibattito sulla responsabilità penale del RLS*, in questa “Rivista”, 2023, 2, II, p. 1 ss. e i contributi di P. BRAMBILLA, F. CONTRI, B. DEIDDA, A. INGRAO, R. PALAVERA e L. VELLA nel medesimo numero tematico. Cfr. M. LAI, *Le responsabilità del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*, in “Igiene & Sicurezza del Lavoro”, 2023, 11, p. 553 ss.; R. GUARINIELLO, *RLS tra TUSL e codice penale dopo la condanna in Cassazione*, in “Igiene & Sicurezza del Lavoro”, 2023, 12, p. 613 ss.; F. STOLFA, A. CAMPIONE, *Il punto di vista giuslavoristico in tema di cooperazione colposa del R.L.S.*, in “Giurisprudenza italiana”, 2024, 5, p. 1129 ss.

rischi discendenti non solo dalla responsabilità organizzativa del datore di lavoro⁶⁰, ma anche dall'autonomia del lavoratore. Autonomia che, però, il diritto del lavoro annovera quale forma di espressione della volontà che, se non può propriamente dirsi viziata nel senso civilistico del termine, è comunque riconosciuta come condizionata dallo stato di bisogno connaturato alla sperequazione contrattuale ed economica del lavoratore.

Se, normalmente, queste riflessioni portano a considerare come controlimita ai rischi psico-sociali la sussistenza di un diritto del lavoratore alla disconnessione, in merito al quale molto è stato scritto⁶¹, occorre puntualizzare che la configurazione di tale diritto ruota proprio intorno al rischio di iperconnessione, ossia alla costante reperibilità del lavoratore per mezzo degli strumenti informatici

⁶⁰ Sul punto, la giurisprudenza si è spinta sino alla ricostruzione dell'infortunio sul lavoro del «dipendente della pubblica amministrazione [...] al quale erano stati affidati molti progetti sottoposti a scadenza, tali da determinare un sovraccarico lavorativo idoneo a generare prima una sindrome depressiva e successivamente il suicidio» (G. PIGLIALARMÌ, *Vulnerabilità e tutele assicurative*, cit., p. 796, con riferimento a Trib. Catania, 30 maggio 2018), in considerazione della negligenza organizzativa del datore di lavoro che, a fronte di un simile carico di lavoro, avrebbe dovuto adottare scelte differenti onde non sovraccaricare il lavoratore. In senso analogo, è stato ritenuto responsabile il datore di lavoro per non aver commisurato l'organico alle esigenze aziendali, al cui stress da superlavoro è conseguito l'infarto al miocardio del lavoratore, dirigente medico (v. D. VOLPE, *Danno da superlavoro: quando l'organizzazione del lavoro da soluzione diventa problema*, cit., con riferimento a Cass. civ., sez. Lavoro, 28 febbraio 2023, n. 6008). È invece pacifico il riconoscimento della responsabilità datoriale per i danni psico-fisici causati da scelte organizzative ordinarie ma mal calibrate (turnazione, trasferte, straordinari): v., *ex multis*, Cass. civ., sez. Lavoro, 28 novembre 2022, n. 34968; Cass. civ., sez. Lavoro, ord. 5 agosto 2020, n. 16771; Cass. civ., sez. Lavoro, 8 giugno 2017, n. 14313; Cass. civ., sez. Lavoro, 4 febbraio 2016, n. 2209; Cass. civ., sez. Lavoro, 8 maggio 2014, n. 9945; Cass. civ., sez. Lavoro, 8 marzo 2011, n. 5437; Cass. civ., sez. Lavoro, 14 febbraio 2006, n. 3209; Cass. civ., sez. Lavoro, 23 maggio 2003, n. 8230; Cass. civ., sez. Lavoro, 2 gennaio 2002, n. 5. Cfr. P. ALBI, *L'obbligo di sicurezza del datore di lavoro tra inadempimento e danno*, in "Danno e responsabilità", 2004, 1, p. 53 ss.; P. DE GIORGI, "Stress lavorativo": nuove prospettive della nozione di danno causale, *ivi*, 2002, 8-9, p. 846 ss.; G. ESPOSITO, *Violazione dell'obbligo di sicurezza da parte del datore di lavoro ed onere della prova*, in "Il corriere giuridico", 2002, 6, p. 739 ss.; L. VALENTI, *Responsabilità del datore di lavoro per incidente stradale subito dal lavoratore "stressato"*, in "Danno e responsabilità", 2002, 5, p. 509 ss.

⁶¹ Cfr. E. ALES, *Ragionando su "fattispecie" ed "effetti" nel prisma del lavoro agile*, cit., p. 71 ss.; A. ALLAMPRESE, *Del diritto alla disconnessione*, in "Variazioni su temi di diritto del lavoro", 2022, 1, p. 149 ss.; P. BOZZAO, *Lavoro subordinato, tempi e luoghi digitali*, in "federalismi.it", 2022, 9, p. 106 ss.; R. DE LUCA TAMAJO, *I modelli di lavoro agile*, in R. SANTAGATA DE CASTRO, P. MONDA (a cura di), *Il lavoro a distanza*, cit., p. 22; A. FENOGLIO, *Una veste digitale per il diritto al riposo: il diritto alla disconnessione*, in "Lavoro Diritti Europa", 2021, 4, p. 1 ss.; G. LUDOVICO, *Nuove tecnologie e tutela della salute del lavoratore*, cit., p. 108 ss.; S. MAGAGNOLI, *Diritto alla disconnessione e tempi di lavoro*, in "Labour&Law Issues", 2021, n. 2, p. 87 ss.; M. MILITELLO, *Lavoro agile e conciliazione. La quadratura del cerchio*, in R. SANTAGATA DE CASTRO, P. MONDA (a cura di), *Il lavoro a distanza*, cit., p. 106 ss.; P. PASCUCCI, *Le nuove coordinate del sistema prevenzionistico*, cit., p. 45; ID., *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro ... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co.*, in questa "Rivista", 2019, 1, I, p. 39; G. PIGLIALARMÌ, *L'accertamento del nesso di causalità nei casi di infortunio e malattie professionali*, cit., p. 313; A. PRETEROTI, *Il diritto alla disconnessione nel lavoro agile alle dipendenze della pubblica amministrazione*, in "Lavoro Diritti Europa", 2021, 3, p. 13 ss.; L.M. PELUSI, *Il lavoro agile tra l'esaurività dell'informativa di salute e sicurezza e l'applicabilità del D. lgs. n. 81/2008*, in GRUPPO GIOVANI GIUSLAVORISTI SAPIENZA (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale*, cit., p. 166 ss.; G. RICCI, *Il lavoro a distanza di terza generazione: la nuova disciplina del "lavoro agile"*, in "Le nuove leggi civili commentate", 2018, 3, p. 657; R. SANTAGATA DE CASTRO, P. MONDA, *Presentazione*, in ID. (a cura di), *Il lavoro a distanza*, cit., p. 15 ss.; L. ZOPPOLI, *Il protocollo sul lavoro agile nel settore privato e "gli altri"*, in "Lavoro Diritti Europa", 2022, 1, p. 4 ss.; R. ZUCARO, *Il diritto alla disconnessione tra interesse collettivo e individuale. Possibili profili di tutela*, in "Labour&Law Issues", 2019, 2, 2019, p. 214 ss.

con i quali può espletare in tutto o in parte la sua prestazione (basti pensare all'utilizzo dell'e-mail e del cellulare), con il quale si pone in condizione di complementarità ossimorica il rischio dell'isolamento – e cioè, nonostante il lavoratore sia astrattamente sempre al lavoro, in concreto svolge la sua attività lontano da colleghi e superiori, non potendo perciò instaurare un normale rapporto di colleganza con i primi e di fiducia con i secondi⁶².

Poco si dice, invece, sui rischi derivanti dal comportamento del lavoratore che decide spontaneamente, per le più svariate ragioni, di sovraccaricarsi di lavoro⁶³, e ancor meno sull'eventualità che chi lavora tramite piattaforme digitali scelga di acquisire un numero esorbitante di incarichi. La riflessione in tal senso dovrebbe, pertanto, riguardare la possibilità di annoverare l'iperconnessione e il super-lavoro tra i rischi ricompresi nella relativa valutazione: l'evento dannoso derivante dai detti rischi renderebbe il lavoratore stesso il destinatario delle sanzioni, con la conseguenza che l'abuso delle proprie energie psisofisiche oltre la soglia tollerabile disincentiverebbe le condotte in tal senso del lavoratore, per il quale il ricorso al superlavoro diverrebbe meno accattivante. Questi sono profili sui quali dovrebbero spingere maggiormente le parti sociali, in quanto l'introduzione di modelli organizzativi conciliabili con le esigenze di non-lavoro dovrebbe passare da una valutazione di natura collettivistica delle esigenze dei lavoratori, specialmente sul piano aziendale, in grado di stabilire i limiti oltre i quali la prestazione possa dirsi esorbitante rispetto all'esattezza dell'adempimento.

⁶² In merito, v. già P. PASCUCCI, *Dopo la legge n. 123 del 2007*, cit., p. 57, che evidenziava la previsione – in continuità con le disposizioni in materia di telelavoro – della garanzia da parte del datore di lavoro «di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda, permettendogli di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda». Le conseguenze dell'isolamento del lavoratore rispetto all'organizzazione aziendale rappresentano un punto d'interesse anche per il lavoro a domicilio, in quanto in quest'ultimo «la determinazione della retribuzione in base al risultato si riflette inevitabilmente sugli istituti accessori e differiti, affidandosi la quantificazione degli stessi alla percentualizzazione per risarcire il dipendente dell'isolamento, nonché dei costi connessi all'utilizzo di un proprio locale per lo svolgimento dell'attività», sebbene una possibile ulteriore spiegazione di tale quantificazione è rinvenibile nel bilanciamento con l'impossibilità di «fruire di ferie e permessi, se non rinunciando alle commesse e, quindi, alla retribuzione» (D. GAROFALO, *Il lavoro a domicilio*, cit., p. 140). Cfr. C. BALDUCCI, F. FRACCAROLI, *Stress lavoro-correlato*, cit., p. 50; D. GAROFALO, *L'evoluzione della normativa italiana in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, anche alla luce delle più recenti trasformazioni digitali*, cit., pp. 858-859; C. LAZZARI, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, cit., p. 28 ss.; G. LUDOVICO, *Lavori agili e subordinazioni*, cit., p. 318; ID., *Nuove tecnologie e diritto del lavoro*, cit., p. 84; V. PASQUARELLA, *(Iper)digitalizzazione del lavoro e tecnostress lavoro-correlato*, cit., p. 53; M. PERUZZI, *Nuove tecnologie e salute dei lavoratori*, in “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 2022, I, p. 181; G. PIGLIALARMÌ, *Vulnerabilità e tutele assicurative*, cit., p. 792.

⁶³ Sul punto, si condivide la conclusione che «sottoscrivendo l'accordo individuale, il lavoratore, a nostro avviso, accetta di accollarsi quella parte dell'obbligo di sicurezza che consiste nel rispetto dell'orario quanto a durata massima e riposi, e che, in presenza del diritto alla disconnessione così come ora sancito dalla legge, non può più gravare sul datore, peraltro impossibilitato a controllare, qualora il lavoro sia prestato in assenza di strumenti tecnologici, e potendo il lavoratore opporgli un legittimo rifiuto senza subire “ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi”» (E. ALES, *Ragionando su “fattispecie” ed “effetti” nel prisma del lavoro agile*, cit., pp. 75-76). Cfr. C. LAZZARI, *Gli obblighi di sicurezza del lavoratore, nel prisma del principio di autoreponsabilità*, in questa “Rivista”, 2022, 1, I, p. 1 ss.

4. Profili problematici

Proprio con riguardo alla delimitazione della responsabilità datoriale a fronte del dubbio ruolo del lavoratore rispetto agli eventi lesivi, spicca senz'altro la questione relativa all'individuazione della differenza che passa tra il rischio elettivo⁶⁴ e la colpa dell'infortunato. Problematica che, già rivelatasi complessa nel lavoro strutturato, comporta ulteriori difficoltà di inquadramento nel lavoro destrutturato.

Le nuove forme organizzative del lavoro, che comportano un sovvertimento delle coordinate spazio-temporali, concorrono infatti a complicare il già complesso quadro di definizione delle responsabilità gravanti sulle parti⁶⁵: nel caso del lavoro da remoto – sia nella più strutturata forma del telelavoro sia nel più libero smart working – le modalità di espletamento della prestazione risultano senza dubbio più sfumate e, di conseguenza, anche la valutazione dell'adempimento da parte del datore e la relativa percezione da parte del dipendente comportano una serie di nuovi potenziali rischi. Rischi che possono spaziare dalla malattia professionale

⁶⁴ Definito dalla giurisprudenza come il “comportamento abnorme, volontario e arbitrario” idoneo a interrompere il collegamento eziologico tra evento, attività lavorativa e rischio lavoro-correlato (v. *ex plurimis* Cass. civ., sez. Lavoro, 15 maggio 2020, n. 8988; Cass. civ., sez. Lavoro, ord. 19 marzo 2019, n. 7649; Cass. civ., sez. Lavoro, 18 giugno 2018, n. 16026; Cass. civ., sez. Lavoro, 20 luglio 2017, n. 17917; Cass. civ., sez. Lavoro, 13 gennaio 2017, n. 798; Cass. civ., sez. Lavoro, 17 febbraio 2015, n. 3292; Cass. civ., sez. Lavoro, 17 giugno 2014, n. 13733; Cass. civ., sez. Lavoro, 18 marzo 2013, n. 6725; Cass. civ., sez. Lavoro, 29 novembre 2012, n. 21249; Cass. civ., sez. Lavoro, 22 febbraio 2012, n. 2642; Cass. civ., sez. Lavoro, 7 febbraio 2012, n. 1716; Cass. civ., sez. Lavoro, 20 ottobre 2011, n. 21694; Cass. civ., sez. Lavoro, 25 febbraio 2011, n. 4656; Cass. civ., sez. Lavoro, 29 luglio 2009, n. 17655; Cass. civ., sez. Lavoro, 18 maggio 2009, n. 11417; Cass. civ., sez. Lavoro, 4 luglio 2007, n. 15047; Cass. civ., sez. Lavoro, 17 dicembre 2007, n. 26560; Cass. civ., sez. Lavoro, 29 settembre 2005, n. 19047; Cass. civ., sez. Lavoro, 4 marzo 2005, n. 4723; Cass. civ., sez. Lavoro, 13 ottobre 2000, n. 13690; Cass. civ., sez. Lavoro, 17 febbraio 1998, n. 1687). In dottrina, cfr. E. ALES, *L'occasione di lavoro all'epoca del lavoro “multi-locale”*, cit., p. 93 ss.; A. DE MATTEIS, *Il caffè è un piacere, o no? L'infortunio durante la pausa caffè tra occasione di lavoro e rischio elettivo*, in “Rivista di diritto della sicurezza sociale”, 2022, 1, p. 111 ss.; G. LUDOVICO, A. TURSI, *La tutela previdenziale dei rider*, in “Rivista di diritto della sicurezza sociale”, 2024, 1, p. 50 ss.; L. MARCHESINI, *La responsabilità del datore di lavoro nella prevenzione delle condizioni di rischio insite nella possibile negligenza, imprudenza o imperizia del lavoratore*, in questa “Rivista”, 2018, 2, I, spec. p. 39; G. PIGLIALARMÌ, *Infortunio sul lavoro e pausa caffè: un'ordinanza “apparentemente” lineare*, in “Il lavoro nella giurisprudenza”, 2022, 8-9, p. 837 ss.; F. STAMERRA, *Le dimensioni spazio-temporali dell'“occasione di lavoro”*, cit., p. 809 ss., spec. p. 811. Con specifico riferimento al lavoro agile, l'art. 22 della l. n. 81/2017 rammenta, ove necessario, che il lavoratore deve «cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione disposte dal datore» (D. GAROFALO, *L'evoluzione della normativa italiana in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 859).

⁶⁵ Ed infatti, per quanto riguarda la diffusione del lavoro su piattaforma e nel contesto della *gig economy*, è stato sostenuto che la giurisprudenza consolidata in materia di infortunio in itinere può essere riletta a favore del lavoratore: «da un lato, l'incidente stradale del *rider* non si configura come infortunio *in itinere* ma come evento occorso durante lo svolgimento della prestazione, con la conseguenza che in questi casi il rischio elettivo non può essere sottoposto a quel particolare rigore valutativo richiesto dai giudici di legittimità; dall'altro, la stessa distinzione tra colpa e rischio elettivo si fonda sulla completa estraneità di quest'ultimo a qualunque finalità lavorativa, mentre nel caso dei *rider* l'inosservanza del codice stradale potrebbe non rispondere ad impulsi personali e arbitrari, ma allo svolgimento della prestazione e alla necessità di eseguire la consegna nei tempi di consegna imposti dalla piattaforma e dalle condizioni stradali o metereologiche» (G. LUDOVICO, A. TURSI, *La tutela previdenziale dei rider*, cit., p. 51). *Contra*, v. Cass. pen., sez. IV, 21 settembre 2022, n. 34944.

derivante da iperconnessione⁶⁶, alla perdita di motivazione del dipendente che lavora in isolamento⁶⁷ sino a giungere alla corsa del lavoratore all'incremento della produttività – spesso motivata, oltre che dalla competizione tra colleghi, anche dalla necessità di conquistare la stabilità del posto – da cui possono scaturire le note patologie causalmente legate ai danni da superlavoro⁶⁸.

Se, quindi, da una parte, è indubbia la necessità di una valorizzazione della produttività del dipendente, dall'altra è evidente come l'assenza di riscontro e controllo costante sulle modalità – e soprattutto sulla quantità – dell'adempimento implichi una revisione delle misure volte a prevenire i rischi per la salute del lavoratore, che si annidano non solo nel super-lavoro in senso stretto, ma anche e soprattutto nell'approccio psicologico che porta il dipendente a non percepire mai la propria prestazione come compiuta e soddisfacente⁶⁹.

Vero è che da anni l'esperienza della contrattazione collettiva si sta muovendo più che altro nel senso di un rafforzamento dei meccanismi premiali e degli incentivi di natura economica alla produttività⁷⁰. Se, però è indubbio che la retribuzione variabile ben si adatta ad esigenze concrete di redistribuzione della ricchezza e di partecipazione dei lavoratori agli utili rispetto ai benefici dagli stessi apportati all'impresa, la sempre crescente autogestione della prestazione richiede una considerazione di natura pratica: sebbene, infatti, tradizionalmente si tenda a pensare che il lavoratore voglia «lavorare di meno e guadagnare di più»⁷¹, si registra una sempre più nutrita competizione per accaparrarsi turni di lavoro più scomodi o più gravosi se meglio retribuiti (basti pensare alle festività). In un simile scenario, la previsione di premi di produttività, così come un'attenzione esasperata al

⁶⁶ Una forma già nota di tale patologia è il *burn-out*: sul punto, v. L. CALAFÀ, *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, cit., p. 264; D. CHAPPELLU, *Lavoro agile e sicurezza: tra tutela della salute del lavoratore e una nuova ripartizione della responsabilità datoriale*, in “Variazioni su temi di diritto del lavoro”, 2023, 1, p. 277; G. PIGLIALARMU, *L'accertamento del nesso di causalità*, cit., p. 308; C. RIZZI, F. FRACCAROLI, C. BALDUCCI, *Misure dello stress lavoro-correlato*, cit., p. 229.

⁶⁷ Tra i rischi dell'isolamento, si ricomprende anche il *bore-out* – sul punto, v. E. SIGNORINI, *I new way of work: rischi psicosociali, il bore-out e il lavoro*, in “Il lavoro nella giurisprudenza”, 2022, 7, p. 674 ss.

⁶⁸ In giurisprudenza si rinvenivano tracce di tutela del lavoratore contro lo stress da superlavoro già in Cass. civ., sez. Lavoro, 1° settembre 1997, n. 8267; v. da ultimo Cass. civ., sez. Lavoro, 15 febbraio 2023, n. 6008.

⁶⁹ Ciò in quanto manca confronto con il datore e con i colleghi, perciò se è vero che con lo smart la produttività è salita, è la capacità di autovalutazione che è venuta meno.

⁷⁰ Basti pensare alla quota variabile di retribuzione prevista dall'art. 73 del “CCNL per i dipendenti del settore Terziario, Commercio e Servizi delle imprese” sottoscritto da FMPI e CONFINTESA Turismo, Commercio e Servizi l'11 settembre 2020, o dall'art. 30 del “CCNL METALMECCANICO settore Industria e Artigianato” sottoscritto da Conflavoro PMI e FESICA CONFISAL il 1° agosto 2020. Nel settore bancario la “variable pay” è nota già dagli anni '90 (v. L. LOPEZ, *Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche: problemi, regole europee e applicazione nazionale*, in “Diritto della banca e del mercato finanziario”, 2019, 4, p. 629 ss., spec. p.656 ss. in merito alla previsione di meccanismi limitativi dei premi di risultato), ma anche in altri settori gli esempi sono numerosi (v. gli accordi Coca-Cola del 13 novembre 2020; Johnson&Johnson del 18 aprile 2019; San Benedetto del 5 luglio 2018). Sul punto, v. per tutti V. BAVARO, *Contrattazione aziendale e produttività*, in “Economia&Lavoro”, 2014, 1, p. 117 ss.

⁷¹ M.G. GAROFALO, *Qualche osservazione su partecipazione e conflitto*, in AA.VV., *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro AIDLASS, Lecce 27-28 maggio 2005, Milano, Giuffrè, 2006, p. 388.

“risultato” nella possibilità di lavorare “per fasi, cicli e obiettivi”⁷², può portare i lavoratori “remotizzati” a dedicare all’attività lavorativa molto più tempo rispetto a quello che sarebbe loro concesso laddove la prestazione fosse svolta in sede, creando un ambiente lavorativo nocivo e iper-competitivo. In altre parole, il rischio della valorizzazione di un adempimento che va oltre la soglia dell’esattezza e sfocia nell’iperproduzione è insito nella stessa predisposizione del sistema premiale, che può portare il lavoratore a sacrificare il proprio benessere psicofisico, spesso non solo per raggiungere il risultato e conseguire il premio, ma anche per acquisire una priorità nelle preferenze datoriali, che gli consentirebbe indubbi vantaggi: primo fra tutti, la stabilità del posto.

A fronte di un simile e concreto rischio, nemmeno le prassi virtuose perpetrate da alcuni datori di lavoro di rendere non possibile lo svolgimento dell’attività lavorativa in fasce lavorative proibitive potrebbe costituire la soluzione al problema: da una parte, infatti, lo “spegnimento del server” impedisce effettivamente al dipendente di lavorare oltre orario⁷³; dall’altra, però, tale soluzione non costituisce un comportamento universalizzabile, stante l’intrinseca impossibilità di coprire tutte le modalità di esplicazione della prestazione, in specie quelle che consentono di organizzare la prestazione nei tempi, nei luoghi e nei modi che il lavoratore presceglie, sfuggendo così al controllo datoriale⁷⁴.

A questo tipo di comportamento si dovrebbe tendenzialmente applicare lo stesso ragionamento valido per le condotte abnormi nel rischio elettivo: se il danno da super-lavoro costituisce il frutto di una libera la scelta del lavoratore, il datore di lavoro – specie se autore di condotte virtuose – non potrà (e non dovrà) ragionevolmente essere chiamato a risarcire le conseguenze, in quanto tale danno sarebbe cagionato da quello che potrebbe essere rubricato come un vero e proprio inadempimento del prestatore agli obblighi di cooperazione creditoria, ai quali è chiamato nel complesso disegno partecipato della sicurezza sul lavoro.

D’altro canto, un aspetto che non può essere sottaciuto nell’analisi della ripartizione della responsabilità delle parti riguarda proprio l’effettiva possibilità

⁷² Si tratta, del resto, della modalità espressamente prevista dall’art. 18, comma 1, della l. 22 maggio 2017, n. 81. Sul punto, v. F. STAMERRA, *Lo smart working tra rendimento e risultato*, cit., p. 58 ss., spec. p. 66, con riferimento alla possibilità di «valutare l’operato del lavoratore sulla base del solo risultato prodotto». Cfr. F. PANTANO, “*Scarso rendimento*”, *inadempimento dell’obbligazione lavorativa e provvedimenti afflittivi dell’impresa*, in “Massimario di giurisprudenza del lavoro”, 2020, 1, p. 96.

⁷³ Come evidenziato da Piera Campanella durante il Convegno “Lavoro agile. Obblighi di prevenzione, organizzazione del lavoro e prospettive di welfare” tenutosi a Urbino il 19 gennaio 2024, nelle Pubbliche Amministrazioni si tratta di una prassi consolidata – probabile retaggio dell’applicazione della disciplina del telelavoro già prima dell’introduzione della normativa sul lavoro agile. Sul punto, v. anche P. BOZZAO, *Lavoro subordinato, tempi e luoghi digitali*, cit., p. 116.

⁷⁴ Come avviene, ad esempio, in molte prestazioni intellettuali che, pur in assenza di collegamento con il server aziendale o con la banca dati di riferimento, possono essere comunque svolte da remoto in momenti o con modalità tali che il datore di lavoro non può, in concreto, avere contezza del rispetto delle disposizioni impartite in tema di sicurezza. In questi casi, l’unico strumento di controllo possibile risulterebbe pertanto la valutazione della congruenza contenutistica della prestazione, ossia un raffronto tra il risultato conseguito dal lavoratore e il tempo mediamente necessario a realizzarlo. Cfr. G. LUDOVICO, *Nuove tecnologie e tutela della salute del lavoratore*, cit., p. 87.

per il datore di esercitare concretamente il proprio potere di controllo⁷⁵: se, infatti, il problema non si pone per le prestazioni svolte sul luogo di lavoro, per quelle remotizzate la questione si complica, conducendo a un terreno particolarmente scivoloso sul piano degli oneri probatori e della verifica del comportamento assunto dal lavoratore. Il che porta ad una ulteriore problematica, strettamente connessa alla determinazione del confine del potere di controllo stesso che, nel modello partecipato della sicurezza suggellato dall'ampiezza della formulazione del sempre attuale art. 2087 c.c.⁷⁶ potrebbe dilatarsi al punto da rendere diabolica non solo la prova della cooperazione creditoria del lavoratore, ma anche quella della vigilanza da parte del datore, inducendo una necessaria riflessione sulle criticità del sistema vigente⁷⁷.

5. Conclusioni

Alla luce di queste considerazioni, si dovrebbero quindi rivalutare il ruolo del lavoratore nella cooperazione all'adempimento datoriale degli obblighi di sicurezza e quello del datore di lavoro nella determinazione dei confini della prestazione che è tenuto a rendere il lavoratore. Una valorizzazione, in sostanza, di quella autoresponsabilità che già si configura in capo al lavoratore⁷⁸, che diviene una parte attiva nella costruzione di un ambiente di lavoro salubre per sé e per i suoi colleghi⁷⁹ (anche eventualmente virtuali).

⁷⁵ Cfr. A. AVARELLO, T. FANUCCHI, *Questioni aperte nella rilevazione del rischio stress lavoro-correlato*, in questa "Rivista", 2021, 1, I, p. 15; G. LUDOVICO, *Le nuove coordinate del sistema assicurativo*, in questa "Rivista", 2024, 1, I, p. 73; P. PASCUCCI, *Le nuove coordinate del sistema prevenzionistico*, cit., p. 47.

⁷⁶ Così D. GAROFALO, *L'evoluzione della normativa italiana in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, anche alla luce delle più recenti trasformazioni digitali*, cit., p. 869 ss.

⁷⁷ V. in tal senso D. GAROFALO, *L'evoluzione della normativa italiana in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, anche alla luce delle più recenti trasformazioni digitali*, cit., p. 857 ss.; G. LUDOVICO, *Lavori agili e subordinazioni*, cit., p. 312 ss.; P. PASCUCCI, *Le nuove coordinate del sistema prevenzionistico*, cit., p. 44 ss.; F. STAMERRA, *Le dimensioni spazio-temporali dell'occasione di lavoro*, cit., p. 809 ss.

⁷⁸ In questo senso, v. C. LAZZARI, *Gli obblighi di sicurezza del lavoratore, nel prisma del principio di autoresponsabilità*, cit., p. 1 ss., spec. p. 10 ss. ove l'A. richiama l'art. 13, par. 1, della dir. 89/391/CEE e l'art. 20, comma 1, del d. lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che restituiscono un quadro d'insieme nel quale è indubbio che il lavoratore debba "prendersi ragionevolmente cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni", laddove la ragionevolezza della condotta esigibile è connessa alla sua formazione, alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro ed agli strumenti forniti da quest'ultimo – ma, ancora una volta, occorre interrogarsi sulla portata esimente dell'inerzia datoriale, poiché anche se la giurisprudenza persiste nell'attribuire un valore assorbente rispetto al contributo colposo della vittima dell'evento lesivo (v. Cass. civ., sez. Lavoro, 15 maggio 2020, n. 8988), è indubbio che il lavoratore sia titolare anche del dovere di rendere la prestazione secondo le comuni regole d'esperienza e, comunque, con diligenza professionale e perizia.

⁷⁹ V. anche L. MARCHESINI, *La responsabilità del datore di lavoro nella prevenzione delle condizioni di rischio insite nella possibile negligenza, imprudenza o imperizia del lavoratore*, cit., p. 47, nota n. 40, in merito all'eventualità che il tenore letterale dell'art. 20, comma 1, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 comporti un obbligo, in capo al lavoratore, di contribuire alla tutela della salute di altri soggetti diversi dai colleghi – interrogativo risolto mediante il rimando a R. DEL PUNTA, secondo il quale i doveri del lavoratore sono delimitati nei confini delle istruzioni impartite dal datore di lavoro (in merito alle quali, inoltre, il lavoratore deve essere stato adeguatamente formato e informato).

In altri termini, poiché è il datore di lavoro a determinare le mansioni, dovrebbe essere di suo esclusivo appannaggio l'individuazione di un minimo (al di sotto del quale l'adempimento è "scarso", o comunque sanzionabile) e di un massimo (al di sopra del quale la prestazione può e anzi deve essere rifiutata onde evitare il sovraccarico del lavoratore e l'aggravarsi dei rischi valutati nel DVR), attraverso la definizione di indicatori concreti e misurabili in un modello di organizzazione e di gestione adeguato. Ciò in quanto le cautele preventive rientrano a pieno titolo nell'obbligo di eseguire in modo corretto la prestazione, per cui il datore di lavoro potrebbe giungere non soltanto ad escludere il lavoratore dalle componenti premiali della retribuzione, ma anche a imporgli il rispetto degli standard di sicurezza e, nel caso in cui lo stesso tenga comportamenti difformi, a sanzionarlo come previsto dall'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008⁸⁰.

Anche perché si potrebbe sostenere che il lavoratore che svolge la sua attività "in presenza" e quello autorizzato a svolgerla "a distanza" possono raggiungere in modo differente le premialità connesse al raggiungimento dei risultati previsti dalla contrattazione collettiva per il lavoro standard, grazie alla gestione differenziata del tempo di lavoro, e quindi il "premio" si può trasformare da "incentivo" a "ulteriore fattore di rischio": il datore di lavoro che non ne tiene conto in sede di predisposizione del DVR potrebbe addirittura vedersi attribuire la responsabilità penale prevista *ex art.* 55 ss. del d.lgs. n. 81/2008⁸¹, responsabilità alla quale potrebbe sfuggire solo attraverso il riconoscimento – e l'esercizio – della possibilità di rifiutare la prestazione "eccessiva" all'interno dei modelli di organizzazione e gestione.

Questa conclusione sconta il rischio di un potenziale avvicinamento all'idea di rendere oggettiva la valutazione dell'esatto adempimento della prestazione, quale frutto dell'evoluzione dei modelli organizzativi che si sono progressivamente allontanati dalla prestazione collocata in un "orario di lavoro" – e quindi dalla misurazione del tempo di lavoro e dalla determinazione di un confine temporale oltre il quale non si può più rendere la prestazione lavorativa – verso una configurazione nella quale ormai la componente temporale sfuma talvolta sino quasi a scomparire. L'area del diligente adempimento e i suoi confini superiori (iperproduttività) e inferiori (scarso rendimento) non possono però essere lasciati ad un'arbitraria valutazione *ex post* (dell'una o dell'altra parte o, in ultima analisi del giudice)⁸², ed è in questo segmento di manifestazione dell'autonomia negoziale che

⁸⁰ Il riferimento è all'obbligo di prevedere, nel modello di organizzazione e di gestione, "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello" stesso (art. 30, comma 3, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Cfr. L. MARCHESINI, *La responsabilità del datore di lavoro nella prevenzione delle condizioni di rischio insite nella possibile negligenza, imprudenza o imperizia del lavoratore*, cit., p. 45 ss.; P. PASCUCCI, *Le nuove coordinate del sistema prevenzionistico*, cit., p. 47 s.

⁸¹ Come ricordato da Paolo Pascucci durante il Convegno "Lavoro agile. Obblighi di prevenzione, organizzazione del lavoro e prospettive di welfare" tenutosi a Urbino il 19 gennaio 2024 – ma v. anche ID., *Dalla tragedia di Firenze alla patente in edilizia*, cit., pp. 2-3.

⁸² Questa considerazione non contrasta con il rilievo che «l'intervento del giudice» non deve «essere tacciato di indebito protagonismo o di supplenza rispetto al legislatore e alla contrattazione collettiva, sull'errato convincimento [...] di considerare l'organizzazione del lavoro un ambito di esclusiva prerogativa imprenditoriale» (M. LAI, *L'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato*,

possono intervenire le parti sociali, recuperando quel ruolo di contemperamento degli interessi contrapposti che sin troppo spesso è relegato agli accordi sulle componenti economiche⁸³.

In un mondo del lavoro che tende sempre più verso l'exasperazione della produttività⁸⁴, l'imbarbarimento della competizione tra colleghi⁸⁵ e la flessibilizzazione nel nome di una chimerica transizione occupazionale permanente, deve ribadirsi che «se non si affrontano seriamente anche le cause “a monte” dell'insicurezza sul lavoro (mercato del lavoro e assetti produttivi), il pur necessario rafforzamento dei sistemi di prevenzione “a valle” (a livello aziendale) rischia di rivelarsi insufficiente, non dovendosi peraltro trascurare che oggi occorre anche ripensare le stesse tecniche di tutela che, lungi dal cristallizzarsi sulla sicurezza nel luogo di lavoro, debbono proiettarsi a garantire una sicurezza della persona che lavora al di là di dove e quando lo faccia»⁸⁶.

Abstract

Negli ultimi anni la destrutturazione della dimensione spazio-temporale del lavoro ha mostrato in modo evidente la sua natura di Giano bifronte: da un lato, opportunità di riorganizzazione delle modalità di svolgimento della prestazione in prospettiva di un miglior bilanciamento dei tempi di lavoro e di non-lavoro; dall'altro, rischio (in buona parte incontrollabile a latere datoris e inconsapevole a latere praestatoris) per la salute e la sicurezza del lavoratore. Dando per presupposta questa considerazione – ampiamente analizzata dalla dottrina post-pandemica – l'analisi condotta nel contributo opererà una comparazione con le altre forme di lavoro destrutturato (come il lavoro a domicilio, il “lavoro informatico” e il telelavoro) previste dall'ordinamento ben prima del “lavoro agile”, considerato

in “Igiene & Sicurezza del Lavoro”, 2010, 8-9, p. 445), anzi, lo valorizza, dal momento che la predeterminazione dei confini entro i quali può (deve) essere resa la prestazione consente un miglior riparto delle responsabilità e degli oneri probatori, agevolando in tal modo anche la valutazione in sede giudiziale.

⁸³ Tale configurazione è frutto del retaggio dei “concordati di tariffa”, la cui denominazione poneva in luce l'aspetto economico della contrattazione a scapito delle altre pattuizioni – ad es., «l'orario di lavoro, il recesso con preavviso e senza preavviso, le sanzioni» (M.V. BALLESTRERO, voce *Operaio*, in “Enciclopedia del Diritto”, XXX, Milano, Giuffrè, 1980, p. 244). Questa caratteristica emerge ancora oggi da un'analisi dei rinnovi dei CCNL depositati nell'Archivio Nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro presso il CNEL, nella maggior parte dei casi ridotti all'approvazione delle nuove tabelle retributive: anche nei casi particolarmente virtuosi che si ergono a “pilota” per il resto della contrattazione collettiva, com'è sempre stato il “CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti” (Cod. CNEL C011) sottoscritto da Federmeccanica, Assistal, FIM CISL, FIOM CGIL e UILM UIL, dopo l'ultimo rinnovo del 5 febbraio 2021 sono stati depositati tre verbali di accordo economico per l'adeguamento dei minimi tabellari, nulla invece per l'adeguamento delle mansioni rispetto alle dirampenti “transizioni gemelle” (digitale ed ecologica) in atto.

⁸⁴ In particolare, con la valorizzazione della quantità a scapito della qualità e con il rafforzamento di sistemi “a punti” (come quello introdotto in edilizia, che non ha ridotto le morti sul lavoro negli ultimi quindici anni e difficilmente potrà farlo in futuro a seguito del *restyling* ad opera del d.l. 2 marzo 2024, n. 19, conv. in l. 29 aprile 2024, n. 56) e “a premi” (in merito ai quali, v. l'analisi empirica in V. BAVARO, *Contrattazione aziendale e produttività*, cit., p. 117 ss.), la cui perdurante vitalità nonostante le inefficienze rende quasi veniali le proposte finalizzate a realizzarne una codificazione strutturale.

⁸⁵ In senso analogo, L. Calafà segnalava un «eccesso di individualismo e [di] isolamento dei lavoratori e delle lavoratrici» (L. CALAFÀ, *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, cit., p. 285).

⁸⁶ P. PASCUCI, *Dalla tragedia di Firenze alla patente in edilizia*, cit., p. 5.

che già negli Anni '80 la dottrina si era interrogata sul futuro del lavoro dopo la "rivoluzione tecnologica". L'obiettivo che si intende conseguire è quello di focalizzare i nuovi fattori di rischio del lavoro iperconnesso, anche alla luce delle risultanze degli accordi collettivi e dei protocolli condivisi dalle parti sociali. Funzionale a tale obiettivo è l'approfondimento del mutamento dei parametri di valutazione della prestazione – dallo svolgimento della mansione "in orario di lavoro" a lavorare "per fasi, cicli e obiettivi" – con emersione dell'iper-produttività (incentivata, del resto, anche dal proliferare nella contrattazione aziendale di premi e incentivi individuali).

In recent years, the changing in the spatio-temporal dimension of work have clearly shown its dual nature: on one hand, it offers opportunities for reorganizing work methods to achieve a better balancing work and non-work time; on the other hand, it presents a risk (largely uncontrollable by the employer and often unconscious by the worker itself) to the health and safety of the worker. Given this premise – extensively analyzed by post-pandemic doctrine – the analysis conducted in this essay will compare other forms of unstructured work (such as home-based work, "computer work", and telework) which were provided for by the legal system long before "smart working", considering that as early as the 1980s, scholars questioned the future of work after the "technological revolution". The objective is to focus on the new risk factors of hyper-connected work, also considering the results of collective agreements and protocols shared by social partners. To achieve this objective, it is essential to delve into the change in performance evaluation parameters – from performing tasks "during working hours" to working "by phases, cycles, and objectives" – highlighting the emergence of hyper-productivity (further incentivized by the proliferation of individual bonuses and incentives in company bargaining).

Parole chiave

Lavoro agile, lavoro iperconnesso, valutazione dei rischi psico-sociali, modelli di organizzazione e gestione per la sicurezza sul lavoro

Keywords

Smart working, hyper-connected work, assessment of psychosocial risks, models of organisation and management for safety at work