



Iperconnessione e rischi psicosociali: l'adeguamento del sistema prevenzionistico nell'ambiente di lavoro digitalizzato**

di Luisa Monterossi*

SOMMARIO: 1. Premesse: i rischi e le opportunità derivanti dalla digitalizzazione del mondo del lavoro. – 1.1. Alcuni cenni al dibattito sulla tutela della salute e della sicurezza nel lavoro agile. – 2. L'ineludibile collegamento tra disconnessione, orario di lavoro e tutela della salute e sicurezza alla luce del diritto dell'Unione Europea. – 2.1. Sui confini del diritto alla disconnessione. – 3. La persistente centralità della valutazione di *tutti* i rischi. – 4. Oltre la disconnessione tecnica: il rafforzamento della formazione sui rischi psicosociali. – 4.1. La linea dei destinatari nell'ambito di un sistema di formazione capillare. – 5. I sistemi di controllo per misurare l'effettività della misura. – 5.1. Il monitoraggio sul "traffico mail" e sugli accessi ai server aziendali. – 5.2. I criteri di misurazione della durata della prestazione di lavoro – 5.3. I soggetti deputati al controllo e i meccanismi di segnalazione delle violazioni. – 6. Osservazioni conclusive.

1. *Premesse: i rischi e le opportunità derivanti dalla digitalizzazione del mondo del lavoro*

Il tema delle trasformazioni del lavoro indotte dalla rivoluzione digitale è da alcuni anni oggetto di ampio dibattito da parte della dottrina, che ne ha indagato pressoché ogni implicazione in ambito giuslavoristico.

In particolare, sono stati messi in evidenza i numerosi effetti positivi che la digitalizzazione produce nel mondo del lavoro. Solo per citarne alcuni, si pensi ai vantaggi in termini di impatto ambientale derivanti dal ricorso al lavoro da remoto o alla maggiore inclusività che quest'ultimo determina, nella misura in cui rafforza le prospettive di accesso al mercato del lavoro per i lavoratori più vulnerabili. Ancora, se si allarga la prospettiva verso le ricadute più strettamente connesse all'intelligenza artificiale, si riscontra come questa consenta di compiere significativi passi in avanti verso un lavoro più sicuro¹, contenendo il margine dell'errore umano e sollevando i lavoratori dallo svolgimento di mansioni ad alto rischio, usuranti e

* Luisa Monterossi è Dottoressa di ricerca in Diritto del Lavoro e Professoressa a contratto di International Labour Law - Università degli Studi dell'Aquila, Dipartimento di Ingegneria Industriale e dell'Informazione e di Economia. luisa.monterossi@univaq.it

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

¹ Sul rapporto tra intelligenza artificiale e salute e sicurezza sul lavoro S. CAIROLI, *Intelligenza artificiale e sicurezza sul lavoro: uno sguardo oltre la siepe*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2024, 2, I, p. 26 ss.; M. PERUZZI, *Sistemi automatizzati e tutela della salute e sicurezza sul lavoro*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2024, 2, I, p. 78 ss.; C. TIMELLINI, *Verso una Fabbrica Intelligente: come l'AI invita a ripensare la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori*, in "Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro", 2023, 4, p. 828 ss.

ripetitive².

Al contempo però, un utilizzo incauto delle nuove tecnologie è fonte di non trascurabili rischi³. Questa ambivalenza⁴ si ravvisa, ad esempio, in relazione al rapporto tra sfera professionale e vita privata: se, da un lato, lavorare a distanza permette una migliore integrazione tra queste due dimensioni della vita, dall'altro, può agevolare un pericoloso straripamento dei tempi di lavoro nell'area del tempo libero del lavoratore, con conseguente pregiudizio, per ciò che qui rileva, per il benessere psico-fisico, per la personalità morale del lavoratore e, in definitiva, per la sua dignità⁵.

Nel presente contributo, prendendo le mosse da quest'ultimo aspetto, e quindi dal c.d. fenomeno della *time porosity*⁶, si svilupperanno alcune riflessioni sul

² Per non parlare delle opportunità, ma anche dei rischi, che emergono nella dimensione immersiva del metaverso. Sul tema si rinvia a: A. DONINI, M. NOVELLA, *Il metaverso come luogo di lavoro. Configurazione e questioni regolative*, in "Labour&Law Issues", 2022, 2, 8, p. 4 ss.; M. MARTONE, *Prime riflessioni sul lavoro e metaverso*, in "Argomenti di diritto del lavoro", 6, 2022, p. 1131 ss.; M. BIASI, *Il decent work e la dimensione virtuale: spunti di riflessione sulla regolazione del lavoro nel Metaverso*, in "Lavoro Diritti Europa", 2023, 1, p. 2 ss.; M. PERUZZI, "Almeno tu nel metaverso". *Il diritto del lavoro e la sfida dei nuovi spazi digitali*, in "Labour&Law Issues", 2022, 2, 8, p. 64 ss.; F. LAMBERTI, *Il metaverso: profili giuslavoristici tra rischi nuovi e tutele tradizionali*, in "federalismi.it", 2023, 4, p. 205 ss.; C. VALENTI, *La destrutturazione spazio-temporale del lavoro: quali rischi dalle tecnologie immersive?*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2024, 2, I, p. 102 ss.

³ I rischi e i vantaggi del lavoro da remoto sono stati oggetto di studio in ambito euorunitario. Sul punto si sofferma la risoluzione del Parlamento Europeo sulla salute mentale nel mondo del lavoro digitale del 5 luglio 2022 e, più di recente, il documento con cui la Commissione europea ha dato il via alla prima fase di consultazione delle parti sociali in vista dell'adozione di un'azione europea sul diritto alla disconnessione. Un peso centrale è rivestito dalle ricerche dell'Agenzia Europea per la salute e la sicurezza sul lavoro e dell'Eurofound. Per riferimenti più puntuali si rinvia a M. D'ONGHIA, V. PASQUARELLA, *La salute e la sicurezza del lavoratore digitale*, in A. ALLAMPRESE, M. D'ONGHIA (a cura di), *Materiali didattici su diritto del lavoro e digitalizzazione*, Torino, Giappichelli, 2023, p. 123 ss.

⁴ È evocativa l'espressione utilizzata da M. PERUZZI, *Lavoro agile: flessibilità temporale, (dis)connessione, controllo. Una riflessione in prospettiva giuslavoristica*, in M. PERUZZI, D. SACCHETTO (a cura di), *Il lavoro da remoto. Aspetti giuridici e sociologici*, Torino, Giappichelli, 2021, p. 23, che descrive il volto della digitalizzazione nel contesto del lavoro digitale come «Giano bifronte».

⁵ L'accostamento tra salute, sicurezza e dignità emerge anche nella già richiamata Carta di Nizza che, all'art. 31, par. 1, sancisce che «Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose» e, al successivo par. 2, stabilisce che «Ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro e a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite». Nel quadro sovranazionale non si può trascurare il "decent working time" promosso dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro, che lega il lavoro dignitoso ad una disciplina dell'orario di lavoro che garantisca, fra l'altro, la salute e la sicurezza sul lavoro. Sul legame tra salute e sicurezza e dignità del lavoratore cfr. diffusamente P. PASCUCCI, *Dignità del lavoratore e sicurezza sul lavoro nella civiltà digitale*, Relazione presentata al Convegno Dignità del lavoro e Civiltà digitale tenutosi presso l'Accademia dei "Lincei" il 24 febbraio 2023. Cfr. anche G. SANTORO-PASSARELLI, *Trasformazioni socio-economiche e nuove frontiere del diritto del lavoro Civiltà giuridica e trasformazioni sociali nel diritto del lavoro*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", 2019, 2, p. 417 ss., spec. p. 443.

⁶ Si tratta del c.d. fenomeno della *time porosity*. La paternità dell'espressione è ricondotta dalla dottrina principalmente a É. GENIN, *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis-of-Time Porosity*, in "International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations", 2016, 3, p. 280 ss. Tuttavia di «porosità della frontiera fra tempo libero e tempo di lavoro» parlava anche A. SUPIOT, *Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del "tempo di lavoro")*, in "Lavoro e Diritto", 1997, 1, p. 20. Il concetto di tempo «poroso» era stato sottolineato anche da A. ACCORNERO, *Il mondo della produzione*, Bologna, Il Mulino, 1994, pp. 267-268, il quale però si riferiva alla diversa ipotesi del tempo consistente in un flusso casuale o spezzato, generalmente connesso all'eccezionalità di interventi, i quali fronteggiano situazioni di emergenza oppure rimediano temporaneamente a delle falle organizzative colmando interstizi o «riempiendo buchi».

conseguente e necessario adeguamento del sistema prevenzionistico. L'attenzione si concentrerà, in particolare, sulla disconnessione, intesa quale misura di sicurezza, e su alcuni dei principali obblighi prevenzionistici che, pur rimanendo intatti, devono essere potenziati o reindirizzati, al fine di consentire l'effettivo funzionamento della disconnessione stessa e, più in generale, per far fronte ai nuovi bisogni di tutela sollecitati da un ambiente di lavoro pervaso dalla tecnologia.

1.1. *Alcuni cenni al dibattito sulla tutela della salute e della sicurezza nel lavoro agile*

La disconnessione ha fatto il suo ingresso nel panorama normativo italiano con la legge n. 81/2017 che ne fa menzione all'art. 19, comma 1, quale elemento da indicare nell'accordo di lavoro agile (assieme alla individuazione dei riposi). Sebbene, dunque, venga collocata al di fuori dall'art. 22, dedicato propriamente alla «sicurezza sul lavoro», già i primi commentatori si sono interrogati sulla possibilità di collocarla tra le misure prevenzionistiche⁷, benché l'interesse della dottrina si sia inizialmente focalizzato soprattutto sulla portata dell'art. 22, della l. n. 81/2017 e sul suo coordinamento con le prescrizioni contenute nel d.lgs. n. 81/2008.

Senza voler ripercorrere l'intensa discussione che si è sviluppata sull'estensione dell'obbligo di sicurezza gravante sul datore di lavoro in caso di ricorso al lavoro agile, è utile osservare quale sia, a distanza di qualche anno, lo «stato dell'arte».

Si possono considerare ormai superate le perplessità sul carattere assorbente o integrativo dell'informativa di cui al citato art. 22: secondo l'opinione prevalente essa è condivisibilmente espressione di un adempimento aggiuntivo, e non sostitutivo, degli obblighi previsti dal d.lgs. n. 81/2008⁸.

⁷ Tra gli altri A. DONINI, *I confini della prestazione agile: tra diritto alla disconnessione e obblighi di risultato*, in AA.VV., *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, in “WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT”, 2017, 6, p. 102 ss. e spec. p. 105; R. CASILLO, *Competitività e conciliazione nel lavoro agile*, in “Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale”, 2018, 1, I, p. 123. L'orientamento è ormai ampiamente condiviso in dottrina: P. PASCUCCI, *Dignità del lavoratore*, cit.; ID., *Le nuove coordinate*, cit., p. 45; A. PRETEROTI, *Ambiente digitale e benessere: la disconnessione come diritto della personalità e strumento di tutela della dignità umana*, in “Ambiente e diritto”, 2023, 3, p. 1 ss., spec. p. 12; G. LUDOVICO, *Lavoro agili e subordinazioni*, Milano, Giuffrè, 2023, *passim*; A. PRETEROTI, S. CAIROLI, *Dell'obbligo di disconnessione nel lavoro agile: effetti, responsabilità e tutele*, in “Massimario di Giurisprudenza del Lavoro”, 2023, 2, pp. 365-366; R. DI MEO, *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, in “Labour&Law Issues”, 2, 3, 2017, p. 31.

⁸ Sul tema si veda P. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: il Titolo I del d.lgs. n. 81/2008 dopo il Jobs Act (nuova edizione aggiornata al 1° novembre 2017)*, Fano, Aras Edizioni, 2017, 5, p. 68 s.; 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. 859; M.T. CARINCI, A. INGRAO, *Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma*, in “Labour&Law Issues”, 2021, 2, 7, p. 42 ss.; A. DELOGU, *Obblighi di sicurezza: tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile*, in AA.VV., *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, in “WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT”, 2017, 6, p. 116 ss. *Contra* F. PETRACCI, A. MARIN,

Non si è invece ancora raggiunta una posizione unanime sul contenuto del debito di sicurezza datoriale, che ruota essenzialmente attorno alla dibattuta assimilabilità del lavoro agile al telelavoro⁹, e alla conseguente possibilità di estendere o meno al primo le specifiche garanzie stabilite per il secondo dall'art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008¹⁰. In assenza di un orientamento univoco, sembra comunque registrarsi una certa convergenza sul fatto che esso debba ricomprendere i principali obblighi prevenzionistici¹¹e, segnatamente,

Lavoro autonomo, lavoro parasubordinato, lavoro agile. Le novità introdotte dal Jobs Act e dal disegno di legge 2233/2016, Milano, Key Editore S.r.l., p. 91 (richiamati da G. LUDOVICO, *Lavori agili*, cit., p. 313); S. FRATINI, *Gli obblighi di sicurezza nel lavoro da remoto*, in M. MARTONE (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, Milano, La Tribuna, 2020, pp. 135-136. Si veda anche la nota di Confindustria del 15 dicembre 2021 che, sulla base di quanto statuito dall'art. 6, comma 2, del Protocollo Nazionale sul lavoro agile del 7 dicembre 2021, stabilisce che l'informativa – unitamente alla valutazione preventiva evidenziata nell'accordo circa l'esclusione dei luoghi inadatti ovvero l'indicazione dei luoghi idonei, alla formazione, alle garanzie relative alle attrezzature messe a disposizione da parte del datore di lavoro o alle indicazioni sui requisiti minimi di sicurezza in caso di attrezzatura di proprietà del lavoratore – sostituisce tutti gli obblighi normalmente gravanti sul datore di lavoro. Cfr. altresì P. ICHINO, *Un protocollo poco innovativo ma non inutile*, in "Lavoro Diritti Europa", 2021, 4, p. 4, il quale critica l'obbligo a carico del datore di consegnare l'informativa annualmente, anche per la «estrema difficoltà per non dire impossibilità di individuare i rischi specifici del lavoro agile».

⁹ L. GAETA, P. PASCUCI, *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, 1998. Più di recente, sulla ricostruzione delle varie "generazioni" del telelavoro fino a giungere alla terza, culminata nel lavoro agile G. LUDOVICO, *Lavori agili*, cit., p. 45 ss.

¹⁰ Tra coloro che si sono schierati a favore della applicazione dell'art. 3, comma 10, al lavoro agile P. CAMPANELLA, *Smart working e salute e sicurezza del lavoratore: soggetti, metodi e contenuti delle tutele*, in U. CARABELLI - L. FASSINA (a cura di), *Smart working: tutele e condizioni di lavoro*, Roma, Futura, 2021, 4, p. 101 ss., spec. p. 106; a M. D'ONGHIA, V. PASQUARELLA, *La salute e la sicurezza*, cit., p. 123 ss., spec. pp. 137-138, le quali giustificano l'applicazione dell'art. 3, comma 10, al lavoro agile in forza della riconducibilità di quest'ultimo al *genus* del lavoro a distanza; M. PERUZZI, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2017, 1, I, p. 1 ss., spec. p. 4 ss.; G. LUDOVICO, *Lavori agili*, cit., p. 316 ss.; L.M. PELUSI, *La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", 2017, 4, p. 1041 ss.; F. MALZANI, *Il lavoro agile tra opportunità e nuovi rischi per il lavoratore*, in "Diritto Lavori Mercati", 2018, 1, p. 17 ss., spec. p. 23. *Contra* A. DELOGU, *La definizione di lavoratore in materia di salute e sicurezza: dall'universalità della tutela ai nuovi bisogni di tutela*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2020, 1, I, p. 73, che nega, in linea generale e salvo eccezioni, l'applicabilità dell'art. 3, comma 10 alla porzione di prestazione esterna in ragione della distinzione tra lavoro agile e lavoro continuativo a distanza, precisando che al primo si potranno estendere soltanto le norme del d.lgs. n. 81/2008 che siano compatibili con le particolari modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione. Rispetto alla distinzione tra lavoro agile e telelavoro, pur senza pronunciarsi espressamente sulla applicabilità dell'art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008 si veda M. TIRABOSCHI, *Nuovi modelli della organizzazione del lavoro e nuovi rischi*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2022, 1, I, pp. 151-152, che osserva: «Rimane l'impressione che il processo legislativo sia rimasto intrappolato da una rappresentazione non solo sbagliata ma anche decisamente vecchia del telelavoro, là dove il "requisito" distintivo della postazione fissa di lavoro, riconnesso alla fattispecie del telelavoro, più che da parametri normativi di legge o di contratto collettivo, era semmai imposto (ma non in termini preclusivi e neppure rigorosi) dalle tecnologie un tempo disponibili». Più diffusamente ID., *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in "WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT", 335/2017, p. 15 ss.

¹¹ P. PASCUCI, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co.*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2019, 1, I, p. 44; A. DELOGU, *La funzione dell'obbligo generale di sicurezza. Prima, durante e dopo la pandemia: principi e limiti*, Fano, Aras Edizioni, 2021, p. 72.

l'elaborazione della valutazione dei rischi, la formazione¹² e la sorveglianza sanitaria¹³.

L'inserimento di questi obblighi in una organizzazione di lavoro digitalizzata richiede però una loro reinterpretazione o comunque un loro adattamento, alla luce di un ambiente lavoro che – discostandosi sensibilmente dal modello produttivo di stampo fordista – non si fonda più su coordinate spazio-temporali predeterminate e unilateralmente imposte dal datore di lavoro¹⁴.

Nell'era digitale (e in particolare nell'ambito del lavoro agile) infatti il luogo di lavoro, pur rimanendo comunque collocato nella realtà materiale¹⁵, perde il carattere della fissità e fuoriesce dai confini dell'azienda per trasferirsi in un ambiente che è sottratto alla piena disponibilità del datore di lavoro.

In un'ottica prevenzionistica, ciò implica che l'attenzione si debba spostare dallo spazio – inteso in senso topografico – all'organizzazione, da considerarsi quale «insieme delle regole mediante le quali si realizza il progetto produttivo del datore di lavoro o del committente, e non più solo come entità fisica corrispondente ad un luogo»¹⁶. Siffatta prospettiva si dimostra, del resto, perfettamente in linea con l'impianto del d.lgs. n. 81/2008 che, a dispetto di una rubrica che potrebbe considerarsi anacronistica poiché riferita espressamente alla salute e alla sicurezza nei “luoghi” di lavoro, accoglie sul piano sostanziale un

¹² Cfr. anche l'art. 13, comma 4, del Protocollo Nazionale sul lavoro agile, secondo cui «Resta fermo e impregiudicato il diritto alla formazione c.d. obbligatoria in materia di tutela della salute dei lavoratori».

¹³ Sulla sorveglianza sanitaria e, più precisamente, sulla necessità di rafforzare la figura del medico competente anche al fine di garantire una maggiore protezione contro i nuovi rischi si veda C. LAZZARI, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, in “Labour&Law Issues”, 2023, 1, 9, p. 23 ss.

¹⁴ In dottrina sul tema P. TULLINI, *Prevenzione e tutela della sicurezza sul lavoro nell'economia digitale*, in “Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale”. 2021, 4, p. 671 ss. Più di recente diffusamente M.G. ELMO, *Salute, sicurezza e prevenzione nei lavori a distanza digitalizzati*, Bari, Cacucci, 2024. In una prospettiva più ampia, sugli effetti della destrutturazione delle coordinate spazio-temporali si vedano le relazioni di M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori. Il rapporto individuale di lavoro* e di M. ESPOSITO, *La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro: itinerari dell'autonomia collettiva*, Giornate di Studio AIDLASS, *Le dimensioni spaziotemporali dei lavori*, Campobasso, 25-26 maggio 2023.

¹⁵ Si veda P. PASCUCCI, *Le nuove coordinate del sistema prevenzionistico*, in “Diritto della Sicurezza sul Lavoro”, 2023, 2, I, pp. 40-41, il quale insiste sulla permanenza di un luogo proiettato nella realtà fisica, benché collocato al di fuori dall'azienda, sia pure con specifico riferimento al caso dei *rider*. Ampliando la riflessione allo spazio e al tempo, critica la supposta perdita di fisicità del lavoro V. LECCESE, *La perdurante rilevanza della dimensione temporale*, in AA.VV., *Liber amicorum per Umberto Carabelli*, Bari, Cacucci, 2021, p. 209 ss., spec. p. 212, il quale osserva come «Ogni riflessione giuridica sul tempo della prestazione di lavoro non può comunque prescindere da un punto fermo: il lavoro è pur sempre espressione e applicazione di energie lavorative fisiche e/o mentali, che, in quanto tali, sono erogate in un tempo e in uno spazio; solo che, in alcuni casi, quel tempo e quello spazio sono talora altrove collocati (sono appunto remoti) rispetto ai luoghi di produzione intesi in senso tradizionale e distanti dalle coordinate spazio-temporali di altri lavoratori. In definitiva il lavoro è comunque dentro il tempo e lo spazio, poiché c'è sempre un (altro) luogo fisico e un (altro) tempo della prestazione». Cfr. anche ID., *Se il lavoro iperconnesso diventa l'occasione per scaricare sull'uomo il rischio d'impresa*, in “Guida al lavoro”, 2019, 39, p. X.

¹⁶ P. PASCUCCI, *Note sul futuro*, cit., pp. 42-43. ID., *Le nuove coordinate*, cit., pp. 40-41.

concetto di “organizzazione” ampio¹⁷, tale da includere anche le forme di organizzazione non “reificate”¹⁸.

2. L'ineludibile collegamento tra disconnessione, orario di lavoro e tutela della salute e sicurezza alla luce del diritto dell'Unione Europea

In un ambiente di lavoro digitalizzato, caratterizzato dal passaggio dalla «sicurezza nei luoghi di lavoro» alla «sicurezza dei lavoratori»¹⁹, la disconnessione rappresenta la misura più efficace per la prevenzione dei rischi da iperconnessione.

Una riflessione sulla disconnessione e, *a fortiori*, sulla disconnessione quale misura di prevenzione, evoca inevitabilmente la complessa relazione tra orario di lavoro e riposo e, più in generale, tra tempi di lavoro e tempo libero. Non si intende tornare sull'argomento, già autorevolmente indagato dalla dottrina²⁰, e tuttavia non si può ignorare come il tema della disconnessione sia intimamente intrecciato a quello dell'orario²¹, in ragione della funzione che essa svolge, ossia rendere irreperibile il lavoratore oltre una certa soglia temporale, ponendo un argine alla durata della sua prestazione. In quanto strumento che permette di imprimere effettività alle prescrizioni sull'orario massimo di lavoro, la disconnessione si rivela, quindi, strettamente, benché non esclusivamente, funzionale alla protezione dei beni della salute e della sicurezza.

Il sillogistico collegamento tra disconnessione, orario di lavoro e salute e sicurezza affonda le radici nel diritto dell'Unione Europea e, segnatamente, nella direttiva 93/104/Ce, dichiaratamente volta a stabilire «prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro» (art. 1, par.

¹⁷ Art. 2, lett. *a)*, *b)* e *q)*, del d.lgs. n. 81/2008.

¹⁸ Così P. PASCUCCI, *Il Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro: spunti di riflessione (a fronte dei cambiamenti in atto) e proposte di modifica*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Bilancio e prospettive di una ricerca. Volume I. Il Sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova della IV Rivoluzione industriale*, Adapt University Press, 2021, p. 499 ss., spec. p. 500. ID., *Le nuove coordinate*, cit., pp. 38-39, che evidenzia per contro la «straordinaria modernità dell'inoscidabile articolo 2087 del codice civile» che «lungi dall'evocare le categorie di spazio e tempo, identifica l'ambito di applicazione dell'obbligo datoriale di sicurezza in chiave funzionale parlando di esercizio dell'impresa», permettendo di ricomprendervi tutti i luoghi in cui l'imprenditore esercita la propria attività. Sulla nozione di organizzazione non necessariamente reificata emergente dal d.lgs. n. 81/2008 si veda ID., *Prevenzione e organizzazione nel diritto della sicurezza sul lavoro*, in “Sociologia del diritto”, 2011, 3, p. 175 ss.; C. LAZZARI, *Lavoro senza luogo fisso*, cit., pp. 33 ss.

¹⁹ P. PASCUCCI, *Note sul futuro*, cit., p. 43; ID., *Le nuove coordinate*, cit., pp. 38-39.

²⁰ Tra le principali opere monografiche che si sono occupate del tema si veda A. OCCHINO, *Il tempo libero nel diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2010; G. RICCI, *Tempi di lavoro e tempi sociali. Profili di regolazione giuridica nel diritto interno e dell'UE*, Milano, Giuffrè, 2005. Ma cfr. anche sull'argomento e, più in generale, sul tempo di lavoro: V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, Bari, Cacucci, 2008; V. FERRANTE, *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, Torino, Giappichelli, 2008; P. ICHINO, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, Vol. I, Milano, Giuffrè, 1984; V. LECCESE, *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, Bari, Cacucci, 2001.

²¹ V. BAVARO, *L'orario di lavoro agile «senza precisi vincoli»*, in “Lavoro Diritti Europa”, 2022, 1, p. 2 ss., spec. p. 8, il quale, in forza del collegamento tra disconnessione e tempi di riposo espressamente operato dall'art. 2 della l. n. 61/2021, definisce diritto alla disconnessione e orario di lavoro «facce della stessa medaglia» anzi «parti della stessa regolazione».

1²²). Ancor prima esso deriva dallo stesso fondamento giuridico della menzionata direttiva, legittimamente adottata in attuazione dell'art. 118A del Trattato istitutivo della Ce per promuovere gli obiettivi di salute e sicurezza dei lavoratori²³. A questi elementi, si aggiunge l'attività esegetica della Corte di giustizia che, nel ricostruire la nozione di orario di lavoro, a più riprese, ha valorizzato il nesso funzionale tra la disciplina contenuta nella direttiva e la finalità di miglioramento della salute e la sicurezza sul lavoro²⁴.

Nell'ambito di questo consolidato connubio tra orario di lavoro, salute e sicurezza, la disconnessione viene ricondotta dalla dottrina prevalente alle misure di sicurezza²⁵. E, in assenza di una espressa previsione – almeno al di fuori dell'area del lavoro agile²⁶ –, la disconnessione si ritiene debba essere inserita tra le misure di sicurezza atipiche. La copertura giuridica discenderebbe, quindi, dall'art. 2087 c.c., norma di chiusura del sistema antinfortunistico, che fissa in capo al datore di lavoro un obbligo di sicurezza dinamico, imponendogli di adottare le misure tempo per tempo necessarie a garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro²⁷.

Si è ben consapevoli del fatto che la classificazione della disconnessione quale misura di sicurezza innominata non è esente da critiche: la rilevanza penalistica della materia suggerisce una certa cautela nell'accogliere letture estensive

²² La stessa previsione è stata fedelmente riprodotta nell'art. 1, par. 1, della direttiva 2003/88/Ce.

²³ La legittimità della base giuridica è stata confermata dalla sentenza della Corte di giustizia Ce, *Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord c. Consiglio dell'Unione europea* (C-84/94, 12 novembre 1996), punto 15. Per un commento alla sentenza M. RICCI, *La direttiva sull'orario di lavoro dinanzi alla Corte di giustizia: molte conferme ed una sola (superflua) smentita*, in "Il Foro Italiano", 1997, 122, c. 282 ss., il quale richiama anche il testo di una risoluzione del Parlamento Europeo sull'ambiente di lavoro e sul campo di applicazione dell'art. 118A, anch'essa orientata verso una lettura estensiva della nozione di "ambiente di lavoro", da intendersi comprensiva anche della durata, dell'organizzazione e del contenuto del lavoro. Cfr. anche C. ALESSI, *Orario di lavoro e tutela della salute innanzi alla Corte di giustizia*, in "Diritto delle relazioni industriali", 1997, 2, p. 125 ss.

²⁴ *Ex multis* Corte di giustizia Ce, *The queen and secretary of State for Trade and industry c. Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)* (C-173/99, 26 giugno 2001), punto 37; Corte di giustizia Ce, *Landeshauptstadt Kiel c. Norbert Jaeger* (C-151/02, 9 settembre 2003), punti 45 e 46; Corte di giustizia Ce, *Federacion de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC OO) c. Tyco Integrated Security SL* (C-266/14), punto 23; Corte di giustizia Ce, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) c. Deutsche Bank SAE* (C-55/18, 14 maggio 2019), punto 36. Tuttavia, in dottrina la direttiva 93/104/Ce è stata oggetto di critiche, ritenendosi che non abbia tenuto debitamente in conto le ragioni di tutela della salute e della sicurezza. Così M. LAI, *La nuova disciplina del tempo di lavoro e tutela della salute e della sicurezza: riflessioni sul d.lgs. n. 66/2003*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", 2004, 1, p. 63 ss. Critico sul testo della direttiva anche A. SUPLOT, *Alla ricerca della concordanza dei tempi*, cit., p. 16. In dottrina, sull'intreccio tra disciplina dell'orario di lavoro, salute e sicurezza si veda S. BUOSO, *La dimensione temporale del lavoro tra prevenzione primaria e secondaria*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2017, 1, I, p. 30 ss.

²⁵ Si veda la dottrina richiamata nella precedente nota n. 8.

²⁶ Benché le misure tecniche e organizzative di disconnessione richiamate dall'art. 19, comma 1, della l. n. 81/2017, non siano classificate quali misure di sicurezza, tale previsione potrebbe ritenersi sufficiente a qualificare la disconnessione come misura di sicurezza "nominata" nell'area del lavoro agile. Non bisogna inoltre trascurare che la materia è ormai presidiata dalla contrattazione collettiva.

²⁷ Salute, sicurezza e dignità umana, beni tutti presidiati dalla richiamata disposizione codicistica, costituiscono, ai sensi dell'art. 41, comma 2, Cost. un limite mobile per libertà d'impresa, non già una «frontiera fissa», come osservato da L. MONTUSCHI, voce *Ambiente di lavoro*, in "Digesto discipline privatistiche – sezione commerciale", vol. I, Torino, Utet, p. 87 ss.

in *malam partem* dell'art. 2087 c.c., che potrebbero porsi in contrasto con il principio di legalità *ex art.* 25 della Costituzione²⁸. E tuttavia, secondo un ormai granitico orientamento giurisprudenziale²⁹, la citata disposizione codicistica è suscettibile di interpretazione ampia, in omaggio al c.d. principio della massima sicurezza³⁰, in ragione sia del rilievo costituzionale del diritto alla salute e alla sicurezza (artt. 32 e 41, comma 2, Cost.) sia dei principi di correttezza e buona fede (artt. 1375 c.c. e 1175 c.c.) cui deve ispirarsi lo svolgimento del rapporto di lavoro.

Il legame tra disconnessione e salvaguardia della salute e della sicurezza trova, inoltre, diretto riscontro nell'ordinamento dell'UE, e, più precisamente, nella risoluzione del Parlamento Europeo del 21 gennaio 2021 che, proprio di recente, ha avuto degli importanti sviluppi con l'avvio, da parte della Commissione Europea, della prima fase di consultazione delle parti sociali sul tema (nonché sulla riforma della disciplina del telelavoro³¹).

La Risoluzione mette espressamente in evidenza l'esigenza di «includere il diritto alla disconnessione nella sua nuova strategia in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di elaborare in maniera esplicita nuove misure e azioni psicosociali nel quadro della salute e della sicurezza sul lavoro»³².

La stessa sensibilità non si è registrata, almeno inizialmente, in ambito nazionale, atteso che la legge n. 81/2017 si è limitata a operare un timido riferimento alla disconnessione all'interno della disciplina sul lavoro agile³³ senza

²⁸ Cfr. Cass. pen., sez. IV, 27 aprile 2018, n. 18384, in *olympusuniurb.it*. Per una ricostruzione del dibattito dottrinale e giurisprudenziale sulla lettura estensiva dell'art. 2087 c.c. si veda F. POTRANDOLFI, *Verso il tramonto della responsabilità oggettiva del datore di lavoro regola modale versus clausole di chiusura*, in "Massimario di Giurisprudenza del Lavoro", 2020, 1, p. 111 ss. Pur ribadendo la necessità di adottare prudenza nell'accogliere interpretazioni in *malam partem* dell'art. 2087 c.c., ammette una lettura estensiva della norma con riferimento al lavoro agile A. DELOGU, *La definizione di lavoratore in materia di salute e sicurezza*, cit., pp. 77-78.

²⁹ *Ex multis* Cass. civ., sez. Lavoro, 11 novembre 2022, n. 33428; Cass. civ., sez. Lavoro, 11 aprile 2013, n. 8855; Cass. civ., sez. Lavoro, 31 luglio 2023, n. 23216; Cass. civ., sez. Lavoro, 19 febbraio 2016, n. 3291, tutte in "DeJure.it"; Cass. civ., sez. Lavoro, 5 luglio 2018, n. 17668, in *olympusuniurb.it*. Più in generale, sulla portata dell'obbligo prevenzionistico *ex art.* 2087 c.c. P. ALBI, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona, art. 2087*, in P. SCHLESINGER (fondato da), F. D. BUSNELLI (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Milano, Giuffrè, 2008, spec. p. 78 ss. Più di recente M. GIOVANNONE, *Responsabilità datoriale e prospettive regolative della sicurezza sul lavoro. Una proposta di ricomposizione*, Torino, Giappichelli, 2024; A. DELOGU, *La funzione dell'obbligo generale di sicurezza*, cit.

³⁰ Cfr. G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima sicurezza (astrattamente) possibile alla Massima sicurezza ragionevolmente (concretamente) applicata?*, in "I Working Papers di Olympus", 2014, 39, *passim*.

³¹ Nell'ambito del programma di lavoro del dialogo sociale europeo 2022-2024, le parti sociali si erano poste l'obiettivo di intervenire sul telelavoro e sul diritto alla disconnessione attraverso un aggiornamento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro del 2002, da rendere vincolante attraverso il recepimento in una direttiva. I tentativi di raggiungere un'intesa sono naufragati e, dunque, il Ces aveva invocato un intervento della Commissione Europea per sollecitare l'intervento legislativo.

³² Ma sulla disconnessione e sui rischi ad essa connessi si veda ancor prima l'accordo europeo sulla digitalizzazione del 22 giugno 2020.

³³ Benché il lavoro agile non rappresenti l'unica forma di lavoro a distanza contemplata dal nostro ordinamento (sul tema si veda per tutti L. GAETA, *Lavoro a distanza e subordinazione*, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane, 1993) costituisce indubbiamente quella attualmente più diffusa.

creare, come si è già detto, alcun esplicito contatto con la materia della salute e della sicurezza.

Un decisivo passo avanti è stato invece compiuto con l'introduzione dell'art. 2, comma 1-ter, del d.l. n. 30/2021 (conv. in l. n. 61/2021), che aveva inequivocabilmente funzionalizzato la disconnessione alla tutela dei tempi di riposo e della salute del lavoratore. La stessa legge aveva avuto il merito di elevare la disconnessione al rango di diritto, completando quindi, anche sotto questo profilo, il lacunoso apparato regolatorio *ex* l. n. 81/2017. La dirompenza delle novità introdotte dalla riforma del 2021 è stata però stemperata dal carattere transitorio attribuito condivisibilmente dai più alla norma³⁴.

2.1. *Sui confini del diritto alla disconnessione*

In assenza di chiare, e comunque definitive, indicazioni legislative, ci si è interrogati sugli spazi occupati dalla disconnessione³⁵ e, specularmente, sulla esatta delimitazione dei tempi di connessione³⁶, nonché sulla possibilità di ricavare in via interpretativa un "diritto alla disconnessione"³⁷. Su quest'ultimo aspetto è ormai condiviso in dottrina l'orientamento a favore della configurabilità di un diritto alla disconnessione, anche se taluno lo ha qualificato come un «nuovo diritto»³⁸ e qualcun altro come un adattamento di tutele o diritti preesistenti³⁹.

³⁴ A. PRETEROTI, *Il diritto alla disconnessione nel lavoro agile alle dipendenze della pubblica amministrazione*, in "Lavoro Diritti Europa", 2021, 3, pp. 13-14; G. LUDOVICO, *Lavori agili*, cit., p. 217; C. TIMELLINI *Il diritto alla disconnessione nella normativa italiana sul lavoro agile e nella legislazione emergenziale*, in "Lavoro Diritti Europa", 2021, 4, p. 11. Sembra accogliere questa tesi anche A. FENOGLIO, *Una veste digitale per il diritto al riposo*, cit., 4, p. 12. *Contra* M.C. CATAUDELLA, *Tempo di lavoro e tempo di disconnessione*, in "Massimario di Giurisprudenza del Lavoro", 2021, 4, p. 865; D. CALDERARA, *Garanzia della disconnessione nel rapporto di lavoro*, Torino, Giappichelli, 2024, p. 84.

³⁵ Definito come un diritto «a densità e contenuto variabile» da S. BELLOMO, *Forme di occupazione "digitale" e disciplina dell'orario di lavoro*, in "federalismi.it", 2022, 19, p. 166 ss., spec. p. 190. Il concetto è ripreso anche da A. PRETEROTI, *Ambiente digitale e benessere: la disconnessione come diritto della personalità*, cit., p. 1 ss., spec. p. 6 ss.

³⁶ Sul tema V. BAVARO, *L'orario di lavoro agile*, cit., p. 2 ss., spec. p. 6 ss.; P. BOZZAO, *Lavoro subordinato, tempi e luoghi digitali*, in "federalismi.it", 2022, 9, p. 106 ss.; M. PERUZZI, *Lavoro agile: flessibilità temporale*, cit., p. 17 ss.; S. MAGAGNOLI, *Diritto alla disconnessione e tempi di lavoro*, in "Labour&Law Issues", 2021, 2, 7, p. 87 ss., spec. p. 100 ss.

³⁷ La paternità della espressione è attribuita in dottrina a J.E. RAY, *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXI^{ème} siècle*, in "Droit Social", 2002, 11, pp. 939-944.

³⁸ Così: A. PRETEROTI, *Ambiente digitale e benessere: la disconnessione come diritto della personalità*, cit., p. 1 ss., spec. p. 5; D. POLETTI, *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei «diritti digitali»*, in "Responsabilità Civile e Previdenza", 2017, 1, p. 0007B ss., che lo inquadra tra i «nuovi diritti digitali», pur riconoscendone il nesso con il diritto alla salute o alla vita privata; E. DAGNINO, *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", 2017, 4, p. 1032, che lo qualifica come un diritto di «nuova generazione».

³⁹ C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e organizzazione del lavoro*, in A. OCCHINO (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Milano, Vita e Pensiero, 2018 p. 176, che lo qualifica quale «adattamento tecnologico del diritto al riposo»; M. ALTIMARI, *Il diritto alla disconnessione: un "vecchio" diritto ineffettivo*, in A. OCCHINO (a cura di), *Il lavoro*, cit., p. 184, il quale afferma che «(...) non ci troviamo dinnanzi a un diritto nuovo, ma tutt'al più di fronte ad un nuovo, in ordine alla strumentazione, adeguamento tecnologico per rendere effettive tutele già presenti nell'ordinamento».

Più nello specifico, alcuni hanno considerato il diritto alla disconnessione quale emanazione dei canoni di correttezza e buona fede nell'esecuzione del rapporto di lavoro. Siffatti principi, come è noto, impongono di raggiungere un equilibrio tra l'interesse produttivo dell'impresa e quello del lavoratore a godere della propria vita familiare. Se ne deduce, pertanto, l'assenza di un obbligo del lavoratore di rimanere costantemente a disposizione del datore di lavoro⁴⁰.

Altri hanno messo condivisibilmente in evidenza la polifunzionalità⁴¹ della disconnessione o, meglio, la molteplicità dei beni che essa garantisce, e che trovano copertura non soltanto nella nostra Carta costituzionale, ma anche nell'ordinamento dell'UE. Si è osservato che, oltre al già citato diritto alla salute (art. 32 Cost.), al diritto ad una delimitazione della durata massima della prestazione di lavoro e al riposo minimo garantito (art. 36, commi 2 e 3, Cost.), occorre fare appello ad una cornice valoriale più ampia che comprende, tra l'altro, il diritto alla dimensione privata, la libertà personale e la dignità⁴².

Attesa la rilevanza e la portata dei beni presidiati dalla disconnessione, ma anche la "capacità invasiva" degli strumenti digitali, sin dai primi commenti sulla legge n. 81 si è prospettata l'opportunità di estendere l'applicazione del diritto in esame a tutta l'area della subordinazione⁴³.

La tesi è pienamente convincente.

Si consideri infatti che la mancata pattuizione di un accordo di lavoro agile non implica che una attività non sia, all'occorrenza, "telelavorabile"⁴⁴. Il lavoratore,

⁴⁰ E. GRAGNOLI, *La distanza come misura degli spazi contrattuali*, in A. OCCHINO (a cura di), *Il lavoro*, cit., p. 207; V. FERRANTE, *Il lavoro a distanza e il diritto "alla disconnessione"*, in A. OCCHINO (a cura di), *Il lavoro*, cit., p. 129.

⁴¹ Definisce la disconnessione un «rimedio polifunzionale» G. LUDOVICO, *Lavori agili*, cit., p. 266.

⁴² A. PRETEROTI, *Ambiente digitale e benessere: la disconnessione come diritto della personalità*, cit., p. 1 ss., spec. p. 6 ss., cui si rinvia per una approfondita trattazione della trama di valori, riconosciuti dal diritto nazionale e sovranazionale, in virtù dei quali configurare un diritto alla disconnessione.

⁴³ Tra i primi ad adombrare l'esigenza di riconoscere un diritto alla disconnessione anche a chi opera in presenza V. FERRANTE, *Il lavoro a distanza e il diritto "alla disconnessione"*, in A. OCCHINO (a cura di), *Il lavoro*, cit., p. 128; E. DAGNINO, *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", 2021, 4, p. 1024 s. La tesi è stata successivamente confermata anche da: A. MARESCA, *Il nuovo mercato del lavoro e il superamento delle disuguaglianze: l'impatto della digitalizzazione del remote working*, in "federalismi.it", 2022, 9, p. 166 ss., spec. p. 173; A. PRETEROTI, *Ambiente digitale e benessere: la disconnessione come diritto della personalità*, cit., p. 1 ss.; P. BOZZAO, *Lavoro subordinato, tempi*, cit., p. 128, la quale ritiene, più precisamente, che debba essere riconosciuto il diritto alla disconnessione a tutte quelle forme di lavoro che offrono al dipendente una forte autonomia organizzativa con riferimento all'aspetto temporale della prestazione; G. LUDOVICO, *Lavori agili*, cit., p. 273; A. FENOGLIO, *Una veste digitale per il diritto al riposo: il diritto alla disconnessione*, in "Lavoro Diritti Europa", 2021, 4, pp. 6-7. Si veda anche V. LECCESE, *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, in "Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale", 2020, 3, II, p. 436, nota 41, il quale sottolinea, più precisamente, come l'interferenza della sfera lavorativa nella vita privata riguarda anche i lavoratori «rimunginanti» o «ruminanti».

⁴⁴ Per utilizzare la terminologia diffusa soprattutto in Europa. Sul punto si veda: *European Commission, C(2024) 2990 final - Consultation Document First-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible EU action in the area of telenwork and workers' right to disconnect, 30 april 2024*, secondo cui un lavoro è "telelavorabile" quando è tecnicamente possibile lavorare da remoto senza pregiudizio sulla qualità del lavoro secondo p. 6. Più ampiamente, EUROFOUND, *Telenwork and telenworkability during COVID: An analysis using labour force survey data. Working paper*, 2022.

varcata (in uscita) la soglia della sede aziendale, rimane comunque contattabile mediante gli strumenti informatici, e perciò, in assenza di strumenti che ne assicurino l'irrintracciabilità, può essere raggiunto in ogni momento dalla richiesta di eseguire un dato compito oltre il suo normale orario di lavoro, con conseguente lesione della sua sfera privata.

Inoltre, l'isolamento digitale assicurato dalla disconnessione dovrebbe prevenire ogni contatto o sollecitazione lavorativa⁴⁵, che dovrebbe includere la mera ricezione delle mail, anche ove non richiedano un riscontro immediato. In quest'ottica si rafforza la tesi della sua estensione verso il lavoro presenziale, eventualmente anche verso quello che non contempla attività eseguibili a distanza.

Non è chiaro se una simile lettura possa trovare riscontro nella risoluzione sul diritto alla disconnessione del 21 gennaio 2021, che definisce la disconnessione come «il mancato esercizio di attività o comunicazioni lavorative per mezzo di strumenti digitali, direttamente o indirettamente, al di fuori dell'orario di lavoro» (art. 2)⁴⁶. Il concetto di «esercizio» pare alludere ad un comportamento attivo del lavoratore⁴⁷, sebbene questa interpretazione possa essere stemperata dall'utilizzo dell'avverbio «indirettamente».

La ricostruzione proposta ben si concilia, poi, con la crescente attenzione manifestata anche a livello eurounitario rispetto alla possibilità del lavoratore di fruire del tempo libero. Invero, proprio ragionando sul grado di libertà di gestire e pianificare il tempo libero dal lavoro, la Corte di giustizia ha ricavato, *a contrario*, lo spazio occupato dall'orario di lavoro⁴⁸ che, ricorrendo ad una interpretazione “circolare”⁴⁹, coincide con quel tempo che non è liberamente programmabile e gestibile da parte del prestatore di lavoro.

Beninteso, non si vuole sostenere che la ricezione di comunicazioni durante la fascia di disconnessione sia *ex se* idonea a imporre al lavoratore vincoli di intensità tale da trasformare quella porzione temporale in orario di lavoro⁵⁰. Applicando i criteri elaborati dalla Corte di Lussemburgo, non si può infatti ritenere che quel

⁴⁵ Cfr. C. SPINELLI, *Tecnologie digitali*, cit., p. 153; D. CALDERARA, *Garanzia della disconnessione*, cit., p. 78.

⁴⁶ Si veda anche il considerando n. 10, secondo cui «Il diritto alla disconnessione consiste nel diritto dei lavoratori di non svolgere mansioni o comunicazioni lavorative al di fuori dell'orario di lavoro per mezzo di strumenti digitali, come telefonate, email o altri messaggi».

⁴⁷ Come confermato anche dal punto 16 della Risoluzione, che definisce il diritto alla disconnessione come quello che «consente ai lavoratori di astenersi dallo svolgere mansioni, attività e comunicazioni elettroniche lavorative, come telefonate, email e altri messaggi, al di fuori del loro orario di lavoro».

⁴⁸ Corte di giustizia Ce, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) c. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana* (C-303/98, 3 ottobre 2000); Corte di giustizia Ce, *Landeshauptstadt Kiel c. Norbert Jaeger* (C-151/02, 9 settembre 2003); Corte di giustizia Ce, *Ville de Nivelles contro Rudy Matzak* (C-518/15, 21 febbraio 2018); Corte di giustizia Ce, *D.J. c. Radiotelevizija Slovenija* (C-344/2019, 9 marzo 2021) e Corte di giustizia Ce, *RJ c. Stadt Offenbach am Main* (C-580/2019, 9 marzo 2021).

⁴⁹ Così la definisce Cass. civ., sez. Lavoro, 19 dicembre 2019, n. 34125; Cass. civ., sez. Lavoro, 28 ottobre 2021, n. 30587; Cass. civ., sez. Lavoro, 27 ottobre 2021, n. 30301, tutte in “DeJure.it”.

⁵⁰ Così anche A.V. FIORUCCI, *La limitazione del tempo di lavoro agile nella disciplina legale e collettiva*, in “Labour&Law Issues”, 2, 9, 2023, p. 41.

comportamento comprime in modo significativo la pianificabilità e la gestione del tempo libero da parte del lavoratore⁵¹. E, tuttavia, non si può ignorare l'esigenza di "difendere" l'integrità del tempo libero dalla tendenza espansiva del tempo di lavoro.

Ne deriva che, seppur il lavoro da remoto accentui indiscutibilmente il rischio di porosità tra tempi di lavoro/non lavoro, anche al di fuori di questi schemi occorre riconoscere il diritto a rimanere disconnesso senza subire conseguenze sul piano disciplinare. Certamente, in queste ipotesi, un minor grado di incidenza del rischio da iperconnessione potrebbe indurre ad attuare la disconnessione ricorrendo ad accorgimenti di tipo organizzativo piuttosto che meramente tecnici⁵²; ma tale valutazione sarà correlata ad un esame complessivo dei rischi presenti nell'organizzazione aziendale.

Così definito il perimetro, oggettivo e soggettivo, del diritto alla disconnessione, occorre però fare qualche opportuna precisazione. Alla stregua dell'obbligo di collaborazione *ex art.* 2094 c.c. e, più in generale, dei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, il lavoratore resta tenuto a dare riscontro ad eventuali contatti lavorativi intervenuti durante il periodo di disconnessione se giustificati da ragioni di emergenza⁵³.

Questione diversa è quella relativa alla compatibilità tra lavoro agile, disconnessione e reperibilità. Partendo dal presupposto secondo cui non sia *a priori* precluso al lavoratore agile osservare turni di reperibilità (che sarebbe opportuno fossero ricalibrati alla luce delle modalità a distanza di svolgimento della prestazione), si ritiene che questa possibilità non sia del tutto ostacolata dal diritto alla disconnessione⁵⁴.

In primo luogo, i turni di reperibilità potrebbero collocarsi nell'area che rimane scoperta tra la fascia di disconnessione e quella in cui può essere collocata la prestazione di lavoro, benché, in tal caso, lo spazio potenzialmente destinato alla reperibilità si ridurrebbe ad una finestra temporale abbastanza ristretta⁵⁵.

Ad ogni modo, la sussistenza del diritto alla disconnessione non dovrebbe escludere del tutto la possibilità di individuare una porzione temporale da destinare

⁵¹ Così anche G. LUDOVICO, *Lavori agili*, cit., 282, il quale precisa che, perché si possa qualificare orario di lavoro, l'attività svolta in quel lasso temporale deve avere un contenuto minimo di impegno e intensità.

⁵² *Infra* par. 4.

⁵³ Sul punto si vedano anche le riflessioni di E. GRAGNOLI, *La distanza come misura degli spazi contrattuali*, in A. OCCHINO (a cura di), *Il lavoro*, cit., pp. 207-208. Questa soluzione è del resto di frequente accolta dalla contrattazione collettiva che, nel definire le fasce di disconnessione, tende a far salve condizioni di emergenza o comunque eccezionali.

⁵⁴ Ma si vedano sul tema: M. FERRARESI, *Problemi irrisolti dei tempi di disponibilità e reperibilità dei lavoratori*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", 2022, 1, p. 423 s.; M. BIASI, *Individuale e collettivo nel diritto alla disconnessione: spunti comparatistici*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", 2022, 1, p. 400 ss.

⁵⁵ I contratti collettivi tendono a fissare una fascia pari spesso a 11 o 12 ore entro la quale il lavoratore agile può liberamente scegliere di distribuire la propria prestazione, occupando la restante parte con la fascia di disconnessione. Cfr. per un'ampia casistica E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, D. PORCHEDDU, M. TIRABOSCHI, *Guida pratica al lavoro agile*, Adapt Press University, 2023.

alla reperibilità (ma anche al lavoro straordinario⁵⁶). In questi casi, infatti, l'obbligo di reperibilità si inserirebbe in una cornice regolativa che fissa limiti⁵⁷ e condizioni⁵⁸, non solo economiche, per il ricorso all'istituto della reperibilità e, dunque, l'eventuale compressione della disconnessione non sarebbe il frutto di un'incontrollata intromissione datoriale. Chiaramente, in quest'ultimo caso, la configurabilità della disconnessione implicherebbe automaticamente una rintracciabilità e contattabilità del lavoratore durante la fascia di reperibilità, con conseguente disattivazione delle eventuali misure tecniche adottate dal datore per garantire la disconnessione.

Infine, in considerazione della rilevanza trasversale dei beni che la disconnessione mira a proteggere è stata prospettata in dottrina l'opportunità di esportare il diritto alla disconnessione non solo al di fuori dell'area del lavoro agile ma, più radicalmente, della subordinazione, includendo anche i rapporti di lavoro caratterizzati da continuità⁵⁹.

Evidentemente una simile, pur opportuna, operazione estensiva è difficilmente ipotizzabile in via ermeneutica⁶⁰, atteso che i lavoratori autonomi non sono assoggettati ai limiti sull'orario di lavoro⁶¹ né per gli stessi di lavoro si può configurare un'ingerenza nell'esecuzione della prestazione lontanamente assimilabile al potere di conformazione datoriale. E tuttavia, da un lato occorre tener conto dell'ampia portata da riconoscere alla disconnessione, tale da essere incompatibile con ogni turbamento della sfera lavorativa, anche quando non derivi dall'esercizio di un tipico potere direttivo. Dall'altro, potrebbero essere di un qualche ausilio i canoni di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, da invocare per tutelare la salute del collaboratore quando sia minata da richieste temporalmente irragionevolmente esorbitanti del committente. Non si può trascurare però che il ricorso a questi principi non possa considerarsi appagante, atteso che essi operano

⁵⁶ Sul punto si vedano le riflessioni di M.T. CARINCI, A. INGRAO, *Il lavoro agile: criticità*, cit., p. 32.

⁵⁷ Anche se il tetto massimo di turni di reperibilità fissato dalla contrattazione collettiva è ritenuto pacificamente derogabile dalla giurisprudenza, esso comunque incontra il limite della ragionevolezza, della correttezza e della buona fede. Così Corte di giustizia Ce, *D.J. c. Radiotelevizija Slovenija* (C-344/2019, 9 marzo 2021). Nell'ordinamento interno Cass. civ., sez. Lavoro, 4 gennaio 2024, n. 264 e, anticipando la giurisprudenza europea, Cass. civ., sez. Lavoro, 8 novembre 2019, n. 28938, entrambe il "DeJure.it".

⁵⁸ Si tratterà con ogni probabilità di una reperibilità che nelle modalità esecutive si discosterà da quella tradizionale, autorizzando un intervento da remoto (formula già riscontrabile, peraltro, già in passato, al di là del lavoro agile) senza l'obbligo di raggiungere fisicamente il luogo assegnato dal datore, anche nel rispetto delle esigenze di conciliazione della sfera privata e sfera professionale sottese all'utilizzo del lavoro agile.

⁵⁹ Così A. PRETEROTI, *Ambiente digitale e benessere: la disconnessione come diritto della personalità*, cit., p. 1 ss., spec. p. 25; S. CAIROLI, *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, Napoli, Jovene, 2020, p. 277 e, più chiaramente, pp. 301-302.

⁶⁰ Ma si veda in proposito la proposta di legge (A.C. n. 1961) presentata l'11 luglio 2024 che all'art. 4 prevede il riconoscimento del diritto alla disconnessione, in quanto compatibile, anche al lavoro autonomo, ivi compresi i professionisti.

⁶¹ Sul dibattito relativo all'ambito di applicazione della direttiva 88/2003/Ce V. FERRANTE, *Il tempo di lavoro fra persona e produttività*, Torino, Giappichelli, 2008, p. 188 ss.

solo in fase giudiziale, con finalità riparatorie⁶².

Il riconoscimento del diritto alla disconnessione oltre il lavoro agile non sembra incontrare grosse criticità invece nell'ambito delle collaborazioni *ex art. 2*, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 che, pur insistendo nell'area dell'autonomia, sarebbero comunque assoggettate a un potere di etero-organizzazione, che potrebbe insistere anche sulle coordinate temporali; ad ogni modo l'applicazione del diritto alla disconnessione discenderebbe dall'applicazione, a tali rapporti, della disciplina del lavoro subordinato.

Una prospettiva espansiva che ammette la disconnessione oltre il lavoro agile – che è già stata accolta, seppur solo in parte, in ambito sindacale⁶³ – si registra in alcuni Paesi europei⁶⁴, e viene altresì promossa dall'Unione europea. Se ne fa, in particolare, menzione nella risoluzione del 21 gennaio del 2021, secondo la quale il diritto alla disconnessione si applica «a tutti i settori, sia pubblici che privati, e a tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro status e dalle loro modalità di lavoro»⁶⁵. Il concetto è stato di nuovo ribadito nella risoluzione 5 luglio 2022 sulla salute mentale nel mondo del lavoro digitale⁶⁶, secondo cui il diritto alla disconnessione, in quanto strumento di garanzia del benessere mentale, tutela, tra l'altro, lavoratori dipendenti e autonomi⁶⁷. Il Parlamento Europeo, del resto, etichetta il diritto alla disconnessione

⁶² Sulla possibilità di ricorrere ai canoni di correttezza e buona fede M. TUFO, G. CALVELLINI, *Lavoro e vita privata nel lavoro digitale: il tempo come elemento distintivo*, in "Labor", 2018, 4, pp. 414-415.

⁶³ Ad esempio, la disciplina del settore del credito che, già dal 2019, riconosce la disconnessione a tutti i lavoratori, sganciando la relativa disciplina dal lavoro agile, e collegandolo alla «generalizzata e crescente diffusione di strumenti tecnologici di lavoro ... [che] rende necessario individuare un opportuno bilanciamento tra le esigenze operative aziendali e la vita privata della lavoratrice/lavoratore» (art. 44 del CCNL del 19 dicembre 2019). Ma più di recente questa tendenza si è estesa anche in altri comparti, come quello dell'industria elettrica e dell'industria alimentare. V. *Amplius* A. PRETEROTI, *Ambiente digitale e benessere: la disconnessione come diritto della personalità*, cit., p. 1 ss., spec. pp. 10-11. Cfr. inoltre di recente l'accordo quadro siglato dal gruppo Enel il 16 luglio 2024 dove, al punto 56, stabilisce, in generale, il diritto alla disconnessione oltre l'orario di lavoro, pur facendo salvi i doveri contrattuali di reperibilità, turno, straordinari programmabili e non programmabili, continuità del servizio.

⁶⁴ Ad esempio, la pionieristica legislazione francese che ha introdotto il diritto alla disconnessione per tutti i lavoratori mediante legge n. 2016-1088 dell'8 agosto 2016, nel suo capo II intitolato "Adattamento del diritto del lavoro all'era digitale" su cui L. MOREL, *Le droit à la déconnexion en droit français. La question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique* in "Labour&Law Issues", 2017, 2, 3, p. 4 ss. Si vedano anche le legislazioni di Belgio, Croazia, Irlanda and Spagna. Per una analisi comparata D. CALDERARA, *Garanzia della disconnessione*, cit., p. 221 ss.

⁶⁵ Cfr. l'art. 1 della proposta di direttiva contenuta nella risoluzione del Parlamento Europeo del 21 gennaio 2021 ivi contenuta.

⁶⁶ Cfr. il considerando n. 22.

⁶⁷ Di recente, si veda anche la Dichiarazione europea sui diritti e i principi digitali per il decennio digitale (2023/C 23/01), proclamata dal Consiglio, dalla Commissione e dal Parlamento Europeo, con cui le Istituzioni europee si impegnano a «garantire che tutte le persone abbiano la possibilità di disconnettersi e godano di garanzie per l'equilibrio tra vita professionale e vita privata in un ambiente digitale». L'attenzione dell'UE sul tema nonché sulla esigenza di garantire condizioni di lavoro sicure e adeguate sul telelavoro emerge da ultimo dallo *European Commission, C(2024) 2990 final - Consultation Document First-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible EU action in the area of telework and workers' right to disconnect, 30 april 2024*.

come un «diritto fondamentale»⁶⁸, probabilmente assorbendo la qualificazione che la giurisprudenza eurounitaria⁶⁹ assegna ad alcuni dei beni che il diritto in questione mira a preservare, e cioè il diritto alla limitazione massima della prestazione di lavoro e al godimento del riposo giornaliero e settimanale⁷⁰ (sanciti dall'art. 31, della Carta di Nizza, e precisati dagli artt. 3, 5 e 6 della direttiva).

3. *La persistente centralità della valutazione di tutti i rischi*

La configurabilità della disconnessione quale misura di sicurezza permette di collocare la stessa all'interno del sistema prevenzionistico, dove essa è affiancata, anzi, preceduta, da altri adempimenti che ne costituiscono, come si vedrà, ineludibile presupposto. Tra di essi, in primo luogo, spicca la valutazione dei rischi che, anche nell'era digitale, conserva la sua funzione di «architrave del sistema prevenzionale»⁷¹.

Tale affermazione si fonda innanzitutto sull'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008 che impone di “mappare” tutti i rischi e, quindi, anche quelli connessi allo svolgimento della prestazione da remoto. È pacifico, infatti, che la valutazione dei rischi e il conseguente DVR debbano avere portata globale e che l'esemplificazione ivi contenuta non abbia carattere tassativo⁷².

Spostandoci nell'area del lavoro agile, la centralità della valutazione dei rischi si desume direttamente dall'esame della relativa disciplina, che impone al datore di predisporre una informativa sui rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di svolgimento della prestazione (art. 22 della legge n. 81/2017). Questi rischi dovranno essere già stati individuati e valutati a monte nel documento di valutazione dei rischi, documento che, dunque, rappresenta un *prius* logico rispetto alla predisposizione dell'informativa di cui all'art. 22⁷³.

⁶⁸ Cfr. la risoluzione del 21 gennaio 2021, considerando lett. H). Attraverso un ricco apparato argomentativo, lo definisce «diritto fondamentale» anche A. PRETEROTTI, *Ambiente digitale e benessere: la disconnessione come diritto della personalità*, cit., p. 1 ss.

⁶⁹ *Ex multis* Corte di giustizia Ce, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) contro Deutsche Bank SAE* (C-55/18, 14 maggio 2019), punti 31-33, e giurisprudenza ivi richiamata. Il menzionato art. 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea è peraltro citato nelle premesse della risoluzione del Parlamento Europeo del 21 gennaio 2021 (considerando n. 2).

⁷⁰ Definito in dottrina anche il «diritto al “giusto” tempo di lavoro». Così M. RICCI, *Il diritto al “giusto” tempo di lavoro nel sistema costituzionale multilevel*, in B. CARUSO, M. MILITELLO (a cura di), *I diritti sociali tra ordinamento comunitario e costituzione italiana: il contributo della giurisprudenza multilivello*, in “WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” Collective Volumes”, 2011, 1, p. 60 ss.

⁷¹ Così L. ANGELINI, *La valutazione di tutti i rischi*, in P. PASCUCCI (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Milano, Franco Angeli, 2019, p. 84.

⁷² Corte di Giustizia, *Commissione c. Rep. Italiana* (C-49/00, 15 novembre 2001), in https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=719:corte-di-giustizia-ce-sez-v-15-novembre-2001-c-4900-incompleta-trasposizione-di-una-direttiva&catid=21&Itemid=138, che ha chiarito come la valutazione dei rischi, nell'impianto della direttiva 89/391/CE, debba comprendere «l'insieme dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori», e dunque ha giudicato non conforme alla disciplina comunitaria la normativa interna di recepimento (cioè, il d.lgs. n. 626/1994) che limitava la valutazione dei rischi a tre tipologie di rischio ivi elencate.

⁷³ In questo senso già P. CAMPANELLA, *Smart working e salute e sicurezza del lavoratore*, cit., p. 101 ss., spec. p. 108.

In proposito, si deve però precisare che, in ossequio al principio di effettività che permea la materia della salute e sicurezza, quando il datore non è a conoscenza del luogo in cui sarà resa la prestazione⁷⁴ la valutazione non potrà riguardare i rischi derivanti dall'ambiente fisico esterno, che è sottratto alla disponibilità e alla vigilanza datoriale. Diversamente, si rimarrebbe esposti al pericolo di sconfinare in inammissibili forme di responsabilità oggettiva⁷⁵.

Il datore rimane invece, come già ricordato, vincolato all'elaborazione della valutazione dei rischi – generali e specifici – derivanti dallo svolgimento dell'attività in modalità agile, che devono formare anche oggetto della informativa. Ad esempio, il DVR dovrà dare evidenza dei rischi per la salute fisica⁷⁶, tra cui quelli di natura ergonomica, collegati al dover mantenere una data postura per un periodo prolungato⁷⁷ o allo svolgimento di mansioni ripetitive. Parimenti, continueranno ad essere rilevanti i rischi causati dall'esposizione dei lavoratori alle radiazioni ottiche e ai campi elettromagnetici⁷⁸.

In sede di elaborazione del DVR si dovrà però riservare una attenzione speciale ai rischi psicosociali⁷⁹, ossia a quei rischi che provengono «da una progettazione, organizzazione e gestione carenti, nonché da un contesto sociale del

⁷⁴ In alcuni casi le parti elencano all'interno dell'accordo una sfera di possibili luoghi di svolgimento, mentre in altri la scelta è rimessa totalmente al lavoratore, che non sempre è obbligato a comunicarlo al datore di lavoro. Cfr., ad esempio, l'Accordo “new way of working” sottoscritto da Enel il 21 marzo 2022, secondo cui «Nello smart working il luogo di adempimento della prestazione è sottratto dalla sfera dei poteri datoriali ed è rimesso all'unilaterale determinazione del dipendente che sotto la sua responsabilità potrà scegliere di svolgere l'attività lavorativa presso la residenza/domicilio o altro luogo idoneo che garantisca la necessaria connettività e risponda a criteri di sicurezza e riservatezza. Per tale scelta il lavoratore si avvale dell'informativa sui rischi generali e specifici dello svolgimento del lavoro in smart working, annualmente consegnata a tutti i dipendenti». Si veda anche l'accordo siglato il 27 settembre 2023 da Fastweb S.p.A. (art. 5) che rimette totalmente al lavoratore, sotto la propria responsabilità, la scelta del luogo di svolgimento della prestazione di lavoro agile, nel rispetto dei criteri di sicurezza e riservatezza e delle esigenze di connettività.

⁷⁵ Questo aspetto è ben chiarito nella proposta di riforma dell'istituto del lavoro agile elaborata dal Gruppo accademico Frecciarossa, secondo cui «La responsabilità del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c. non si estende ai rischi specificamente connessi ai locali esterni all'azienda e scelti da lavoratore».

⁷⁶ Secondo uno studio condotto dall'Eurofound ha rivelato che circa il 45% degli intervistati ha dichiarato che essere contattato al di fuori dell'orario di lavoro, con conseguenze negative per la propria salute, soprattutto mal di testa (41%), mal di schiena (35%), fatica complessiva (34%) e ansia/stress (33%). Cfr. EUROFOUND, *Right to disconnect: Implementation and impact at company level*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2023, p. 43.

⁷⁷ Questi rischi sono espressamente presi in considerazione nell'Accordo “new way of working” sottoscritto da Enel il 21 marzo 2022, laddove si prevede che «I lavoratori in smart working alternano i momenti di sedentarietà con momenti dedicati a piccole attività motorie e/o di rilassamento. L'Azienda sensibilizzerà i dipendenti al rispetto di tale esigenza anche attraverso opportune campagne informative».

⁷⁸ Sui quali richiama specificamente l'attenzione il Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro 2021-2027, su cui si veda M. CORTI, *Il Quadro strategico UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2021-2027*, in “Variazioni sui Temi di Diritto del Lavoro”, 2023, 4, p. 966 ss.

⁷⁹ Cfr. anche la proposta di direttiva allegata alla risoluzione del 21 gennaio 2021 sul diritto alla disconnessione, che, all'art. 4, comma 1, lett. c), tra le condizioni da garantire, comprende «valutazioni della salute e della sicurezza, comprese le valutazioni del rischio psicosociale, in relazione al diritto alla disconnessione».

lavoro inadeguato»⁸⁰ e che non solo possono condurre ad esiti patologici gravi per la salute fisica (ad esempio, malattie cardiovascolari o i disturbi muscolo-scheletrici), ma possono anche ripercuotersi sul benessere psicologico e sociale del lavoratore, dando vita a fenomeni quali *burnout*, ansia, esaurimento emotivo, isolamento, techno-stress⁸¹ e dipendenza dal lavoro (c.d. *workaholism*)⁸².

Seppure siano molteplici i fattori scatenanti⁸³, questa categoria di rischi è inevitabilmente amplificata dall'uso delle tecnologie, e, anzi, rappresenta il principale portato della “cultura dell'*always on*”⁸⁴. A ben vedere, ve ne è già traccia nel vigente quadro normativo, che poggia su una nozione di salute ampia, coincidente con uno «stato di totale benessere fisico, mentale e sociale» e non semplicemente «assenza di malattie o infermità»⁸⁵.

Peraltro, nel Titolo X-*bis* del d.lgs. n. 81/2008, dedicato alla protezione dalle ferite da taglio e da punta nel settore ospedaliero e sanitario, vengono espressamente nominati i rischi psicosociali, esaltando la necessità di valutarli in sede di elaborazione del DVR⁸⁶. Inoltre, un riferimento implicito è contenuto nell'art. 28, comma 1, laddove si prevede che la valutazione debba comprendere anche i rischi collegati allo stress-lavoro correlato⁸⁷; quest'ultimo rappresenta infatti

⁸⁰ Questa è la definizione adottata dall'Agenzia Europea per la salute e la sicurezza sul lavoro: <https://osha.europa.eu/it/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>. Vedi in dottrina M. SQUEGLIA, *Relazione presentata al IV Seminario Internazionale sul “Lavoro sicuro”, organizzato dal Tribunale Superiore del Lavoro e del Consiglio Superiore di Giustizia del Lavoro*, 18, 19 e 20 ottobre 2017, Brasilia, p. 4, il quale li definisce come «rischi che ledono la salute organizzativa dell'azienda», per mettere in risalto il rilevante svolto dalla dal sistema organizzativo e sociale dell'azienda.

⁸¹ Cfr. 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.

⁸² Con specifico riferimento al rapporto tra questi rischi e l'iperconnessione si veda M.C. CATAUDELLA, *Tempo di lavoro*, cit., p. 854 ss.; M. PERUZZI, *Nuove tecnologie e salute dei lavoratori*, in “Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale”, 2021, 2, p. 179 ss. Più in generale sul tema P. LAMBERTUCCI, *Sicurezza sul lavoro e rischi psicosociali*, in “Diritto Lavori Mercati”, 2010, 2, p. 347 ss.

⁸³ I principali fattori di rischio sono: carichi di lavoro eccessivi; richieste contrastanti e mancanza di chiarezza sul ruolo; mancanza di coinvolgimento nell'adozione di decisioni che interessano il lavoratore; cambiamenti organizzativi mal gestiti; precarietà del lavoro; comunicazione inefficace; mancanza di supporto da parte dei dirigenti o dei colleghi; molestie psicologiche e sessuali: cfr. <https://osha.europa.eu/it/themes/psychosocial-risks-and-mental-health#:~:text=Cbe%20cosa%20sono%20i%20rischi,psicologici%2C%20fisici%20e%20sociali%20negativi>.

⁸⁴ Cfr. la risoluzione del Parlamento Europeo per la salute mentale nel mondo del lavoro digitale del 5 luglio 2022 (considerando lett. E) che evidenzia come i rischi per la salute più diffusi associati al telelavoro siano quelli psicosociali. Si veda anche la risoluzione del Parlamento Europeo del 21 gennaio 2021.

⁸⁵ Art. 2, lett. o), del d.lgs. n. 81/2008, coerentemente con la definizione contenuta nel preambolo della Costituzione dell'OMS.

⁸⁶ Si veda l'art. 286-*quater* che impone al datore di «(...) garantire la salute e sicurezza dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi alla loro vita professionale, inclusi i fattori psicosociali e di organizzazione del lavoro» e l'art. 286-*quinquies*, comma 2, in base al quale «Il datore di lavoro, nella valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), deve altresì individuare le necessarie misure tecniche, organizzative e procedurali riguardanti le condizioni lavorative, il livello delle qualificazioni professionali, i fattori psicosociali legati al lavoro e l'influenza dei fattori connessi con l'ambiente di lavoro, per eliminare o diminuire i rischi professionali valutati».

⁸⁷ Sul tema si veda 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.; R. NUNIN, *La prevenzione dello stress lavoro-correlato. Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro*, EUT, 2012; G. SANTORO-

una delle più frequenti manifestazioni patogene cui conducono i rischi psicosociali. Senza dimenticare che i rischi psicosociali si devono comunque considerare oggetto della valutazione dei rischi in ragione del carattere onnicomprensivo da riconoscere al DVR ai sensi del menzionato art. 28.

Va rilevato come i rischi psicosociali non si possano considerare quali rischi emergenti o di nuova generazione⁸⁸. È però innegabile che il dilagante utilizzo delle tecnologie li abbia intensificati, nella misura in cui ha moltiplicato le fonti di rischio, soprattutto in caso di ricorso al lavoro da remoto. Diventa dunque essenziale darne conto innanzitutto in sede di valutazione dei rischi, per poterli poi enfatizzare al momento della individuazione delle misure che in base alla particolarità del lavoro, all'esperienza e alla tecnica, sono volte ad eliminarli o a contrastarli efficacemente (cfr. artt. 15, comma 1, lett. *a*), *c*) ed *e*), 28, comma 2, lett. *b*), del d.lgs. n. 81/2008). Ovviamente, tra di esse, particolare rilievo assumono le misure volte ad assicurare la disconnessione che, come già detto, dovranno formare oggetto di valutazione anche ove non si ricorra al lavoro da remoto, attesa la pervasività del rischio da iperconnessione, capace di annidarsi anche all'interno della tradizionale organizzazione reificata.

Ancora, sempre all'atto della valutazione, i rischi psicosociali dovranno essere valorizzati anche al fine di definire i programmi formativi. Non si deve invero trascurare lo stretto legame che intercorre tra valutazione dei rischi e formazione, costituendo la prima terreno d'elezione per la definizione della seconda. In altri termini, è in fase di elaborazione del DVR che vengono identificate le esigenze prevenzionistiche sulla base delle quali, nella stessa sede, deve essere identificato il fabbisogno formativo. I due istituti sono, quindi, collegati da una relazione di tipo funzionale, che condiziona anche il giudizio sulla conformità della formazione erogata rispetto alle caratteristiche di adeguatezza e sufficienza prescritte dall'art. 37 del d.lgs. n. 81/2008⁸⁹.

Atteso lo stretto legame che intercorre tra rischi psicosociali e salute mentale, valorizzare questa tipologia di rischi permetterebbe di allinearsi anche alle sollecitazioni provenienti dall'ordinamento europeo, particolarmente proteso, specie negli ultimi tempi, verso politiche di promozione del benessere psicosociale⁹⁰.

PASSARELLI, *Lo stress lavoro-correlato: incertezze di significati e responsabilità del datore di lavoro*, in "Massimario di giurisprudenza del lavoro", 2012, 1-2, p. 33 ss.

⁸⁸ Si collocano infatti già alle prime fasi della rivoluzione industriale come messo in evidenza da M. TIRABOSCHI, *Salute e lavoro: un binomio da ripensare. Questioni giuridiche e profili di relazioni industriali*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", 2023, 2, p. 247 e, *amplius*, ID. *Una lezione dal passato per inquadrare il tema dei rischi psicosociali*, in ID. (a cura di), *Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova della IV Rivoluzione Industriale. Volume I. Bilancio e prospettive di una ricerca*, 2021, Adapt University Press, p. 197 ss.

⁸⁹ Così P. PASCUCI, *Appunti su alcune questioni in tema di formazione per la sicurezza sul lavoro*, in "Studi in onore di Tiziano Treu", vol. II, Napoli, Jovene, 2011, pp. 1124-1225; ID. *Prevenzione, organizzazione e formazione. A proposito di un recente libro sulla sicurezza sul lavoro*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2016, 1, I, p. 80.

⁹⁰ Cfr. il Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro 2021-2027. Si veda anche la risoluzione del Parlamento Europeo sulla salute mentale nel mondo del lavoro digitale del 5 luglio 2022, in cui si mette in evidenza anche l'opportunità di coinvolgere maggiormente le parti sociali nell'operazione di individuazione dei rischi psicosociali e nella

4. Oltre la disconnessione tecnica: il rafforzamento della formazione sui rischi psicosociali.

Il metodo più efficace per garantire l'isolamento lavorativo durante la fascia di disconnessione consiste indubbiamente nell'approntare misure tecniche che impediscano concretamente di mettersi in contatto con il lavoratore, salvo che ricorrano ipotesi eccezionali⁹¹. Le soluzioni prevalentemente adottate si sostanziano nel blocco dei *server*, con conseguente interruzione di ogni collegamento con i dispositivi mobili, e nella cancellazione automatica delle mail inviate (accompagnata, a volte, dal contestuale invito al mittente di ricontattare il destinatario della comunicazione al suo rientro in servizio).

In tal modo il lavoratore è reso irraggiungibile da parte dei propri superiori o colleghi, ed è tutelato finanche da se stesso e dalla tentazione di cedere a sollecitazioni lavorative fuori dalla fascia di connessione.

In base ad una analisi condotta dall'Eurofound⁹², questo approccio, definito “*hard*”, ha subito di recente una forte accelerazione nel panorama europeo, in netta controtendenza rispetto al passato. Nel nostro paese, invece, sebbene sia cresciuto l'interesse delle parti sociali verso simili misure, un cambio di rotta non si è ancora del tutto compiuto.

L'analisi della contrattazione collettiva mostra, infatti, la tendenza a prediligere un approccio “*soft*”⁹³, che affida la disconnessione al comportamento responsabile del lavoratore, dei colleghi e dei manager⁹⁴. In particolare, si tende a fissare una fascia oraria di disconnessione durante la quale lavoratore ha il diritto di non fornire riscontri di tipo lavorativo e, in alcuni casi, viene espressamente legittimato a disabilitare i propri strumenti informatici. Sono inoltre incoraggiate buone prassi volte a favorire l'effettiva disconnessione digitale attraverso misure di tipo organizzativo, consistenti, ad esempio, nella pianificazione delle riunioni prestando attenzione alle agende di tutti i colleghi o a salvaguardare la pausa pranzo

connessa fase di elaborazione e di attuazione della formazione (punti 30, 32 e 39). In dottrina, a favore di discipline condivise con le parti sociali ai fini della gestione dei rischi psicosociali P. LAMBERTUCCI, *L'obbligazione di sicurezza del datore di lavoro tra responsabilità civile e tutela precauzionale: un possibile ruolo della contrattazione collettiva*, in “Rivista Italiana di Diritto del Lavoro”, 2021, 3, p. 259 ss.

⁹¹ In questo senso già S. MAGAGNOLI, *Diritto alla disconnessione*, cit., p. 95 ss.

⁹² L'indagine risale al dicembre 2022 e ha coinvolto aziende situate nei quattro paesi che hanno per primi regolato sul piano normativo il diritto alla disconnessione: Francia, Belgio, Italia e Spagna. È interessante sottolineare che su 4.391 aziende contattate, solo 13 hanno risposto e che per il report sono state utilizzate 1.634 osservazioni. Cfr. EUROFOUND, *Right to disconnect: Implementation and impact at company level*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2023, p. 17 ss.

⁹³ Interessante è l'accordo collettivo aziendale stipulato dalla società Campari (segnalato da E. DAGNINO, *Il diritto alla disconnessione nell'esperienza contrattuale-collettiva italiana*, in “Lavoro Diritti Europa”, 2021, 4, p. 6) che, nel disciplinare le misure tecniche di disconnessione, prevede uno «strumento di gestione di segnalazione delle presenze/assenze ... che genererà l'alert relativo al superamento dell'orario di lavoro nonché eventuali messaggi di warning per il suggerimento di disconnessione una volta raggiunto il normale orario di lavoro». Benché rappresenti un tentativo di avanzamento di tutela, non si ritiene che tale regolamentazione della disconnessione possa ascrivarsi all'approccio “*hard*” perché il sistema predisposto si limita a suggerire la disconnessione, senza adottare accorgimenti concreti che la attuino “di imperio”.

⁹⁴ Più dettagliatamente, per i contenuti in cui si sviluppa questo approccio nel quadro europeo v. *amplius* EUROFOUND, *Right to disconnect: Exploring company practices*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021, p. 32 ss.

o rispettando una adeguata interruzione tra due riunioni convocate consecutivamente⁹⁵.

Rispetto alla metodologia “hard”, quella più “morbida” ha certamente il pregio di non ingessare la prestazione di lavoro⁹⁶ lasciando intatta la flessibilità e l'autonomia del lavoratore, dimostrandosi, in un certo senso, più in linea con le finalità del lavoro agile di conciliazione tra dimensione privata e dimensione lavorativa. D'altra parte, essa comporta inevitabilmente un abbassamento della soglia di protezione, posto che l'effettività della misura si fonda, in questi casi, essenzialmente su un diligente comportamento delle parti coinvolte. Il pilastro su cui dovrebbe reggersi tale strategia è quindi la promozione di una diffusa e solida cultura della prevenzione, che si alimenta attraverso una attenta e capillare sensibilizzazione di tutti i soggetti coinvolti nel sistema della sicurezza partecipata; essa deve ricomprendere non solo l'utilizzo responsabile dei dispositivi informatici⁹⁷, ma riservare spazio ai rischi collegati all'iperconnessione, soprattutto a quelli psicosociali, più subdoli, in quanto meno visibili e, perciò, più difficilmente identificabili.

Non si può del resto ignorare come il corretto assolvimento degli obblighi formativi incida direttamente anche sulla possibilità del datore di invocare i rigidi meccanismi di esenzione della responsabilità, sicché, anche sotto questo punto di vista, appare dirimente sviluppare ed attuare percorsi formativi completi ed efficaci⁹⁸.

⁹⁵ In tal senso si vedano ad esempio: l'Accordo “new way of working” sottoscritto da Enel il 21 marzo 2022, art. 3; l'Accordo sottoscritto dal Fastweb S.p.A. del 27 settembre 2023, art. 4; l'Accordo siglato da Tim S.p.A., art. 7. Cfr. E. DAGNINO, *Il diritto alla disconnessione*, cit., p. 1 ss. Più di recente, cfr. le ricerche condotte da E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, D. PORCHEDDU, M. TIRABOSCHI, *Guida pratica*, cit.; M.G. ELMO, *Lavoro da remoto e diritto alla disconnessione nella contrattazione collettiva*, in U. GARGIULO, P. SARACINI (a cura di), *Parti sociali e innovazione tecnologica*, in “Quaderno della Rivista Diritto Lavori Mercati”, 2023, 15, p. 143 ss.; A.V. FIORUCCI, *La limitazione del tempo di lavoro agile*, cit., p. 26 ss., spec. p. 44; I. BRISCIANI, *La regolamentazione del diritto di disconnessione nel settore privato e nel settore pubblico*, in E. ALES, D. CASALE, V. FILI, V.S. LECCESE, F. MARINELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di) *Tempi di lavoro, misure di conciliazione e welfare negoziale tra legge e contratto collettivo*, 2022, p. 3 ss.

⁹⁶ La ricerca dell'Eurofound del 2021 (*Right to disconnect: Exploring company practices*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021, p. 33) ha registrato casi di passaggio dall'approccio “hard” a quello “soft”. Più precisamente il Gruppo JLO aveva implementato l'arresto del server nella fascia oraria dalle ore 20.00 alle ore 07:00 durante la settimana nonché nei weekend, così da rendere impossibile mandare mail o riceverle durante tali periodi. Tuttavia, a causa della resistenza dei dipendenti nel perdere la loro flessibilità e per problemi più prettamente tecnici, si è successivamente abbandonata questa linea, preferendo una strategia meno incisiva, basata sulla promozione di campagne di informazione e sensibilizzazione, sostituendo il blocco del sistema con una mera raccomandazione a non inviare o rispondere alle mail durante l'orario serale o nei weekend.

⁹⁷ Diffuse nella prassi sono le tecniche di invio ritardato della messaggistica o delle mail oppure le clausole che scoraggiano l'inoltro massivo verso soggetti non direttamente coinvolti dal contenuto delle comunicazioni.

⁹⁸ Rimane tuttavia intatto il dovere del datore di adottare di tutte le ulteriori misure di sicurezza ex art. 2087 c.c. nonché il dovere di vigilanza sugli adempimenti altrui ex art. 18, comma 3-bis, del d.lgs. n. 81/2008. Si veda Cass. pen., sez. 4, 23 settembre 2021, n. 35058, e giurisprudenza ivi richiamata; Cass. pen., sez. 4, 1° ottobre 2020, n. 27242 e più di recente, in senso analogo Cass. pen., sez. 4, 26 marzo 2024, n. 12330, tutte in *olympusuniurb.it*. In dottrina sul tema cfr. P. PASCUCCI,

4.1. *La linea dei destinatari nell'ambito di un sistema di formazione capillare.*

Sul piano dei destinatari, la formazione sui rischi psicosociali deve seguire la «linea circolare e continua»⁹⁹ tracciata dal d.lgs. n. 81/2008, che coinvolge tutti gli attori della sicurezza in azienda, con lo scopo di responsabilizzare ciascuno di essi, dotandoli delle competenze necessarie a svolgere le attribuzioni ad ognuno assegnate¹⁰⁰.

Entrando nel dettaglio, tale formazione deve essere rivolta in primo luogo ai lavoratori, i quali sono creditori del diritto a riceverla *ex art.* 37, comma 1, d.lgs. n. 81/2008, e al contempo sono gravati dell'obbligo di partecipare ai corsi di formazione e addestramento (art. 20, lett. *b*), del d.lgs. n. 81/2008).

Quest'obbligo, penalmente sanzionato¹⁰¹ costituisce estrinsecazione del più ampio dovere di cooperazione, in forza del quale i singoli sono tenuti a contribuire attivamente e in modo consapevole alla creazione di un ambiente di lavoro sicuro, a beneficio della propria persona e dell'intera collettività (art. 20, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008, nonché, in relazione al lavoro agile, art. 22, comma 2, della l. n. 81/2017).

In quest'ottica l'adempimento dell'obbligo formativo assume particolare rilievo, perché permette al lavoratore di acquisire le conoscenze necessarie per l'assolvimento di quel dovere di cura della salute e della sicurezza propria e altrui¹⁰².

Pertanto, proprio in virtù dello stretto collegamento tra formazione e salubrità dell'ambiente di lavoro, la Corte di cassazione¹⁰³ ha di recente ribadito una lettura ampia dell'espressione «orario di lavoro» contenuta nell'art. 37 del d.lgs. n. 81/2008. Il giudice di legittimità, nel solco di un precedente arresto¹⁰⁴, ha affermato che la formazione può essere collocata anche al di fuori dell'orario di lavoro ordinario, di legge o previsto dal contratto collettivo, perché gli interessi che mira a proteggere prevalgono rispetto all'interesse del lavoratore a svolgerla durante il proprio turno di lavoro.

In ogni caso, muovendoci all'interno dell'ambiente di lavoro digitalizzato, l'obbligo di cooperazione inevitabilmente è assoggettato a mutamenti. A causa della destrutturazione delle tradizionali coordinate spaziali della prestazione di lavoro agile risulta infatti amplificato: il luogo di lavoro oltrepassa i confini

Sicurezza sul lavoro e cooperazione del lavoratore, in «Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», 2021, 171, 3, p. 430.

⁹⁹ P. TULLINI, *La formazione per la sicurezza sul lavoro*, in «Diritto della Sicurezza sul Lavoro», 2017, 1, I, pp. 74-75. Cfr. anche T. GIORNALE, *Informazione e formazione: strumenti di prevenzione soggettiva*, in «*I Working Papers di Olympus*», 2014, 34, p. 1 ss.

¹⁰⁰ P. PASCUCCI, *Appunti su alcune questioni*, cit., pp. 1120 e 1128.

¹⁰¹ La violazione è punita con sanzioni di tipo pecuniario o detentivo (cfr. art. 59, lett. *a*), del d.lgs. n. 81/2008,) che si affiancano a quelle disciplinari.

¹⁰² L'art. 20, comma 1, aggancia espressamente l'obbligo di cooperazione alla formazione, oltre che alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro. Sul tema R. DEL PUNTA, *Diritti e obblighi del lavoratore: informazione e formazione*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino, Giappichelli, 1997, p. 157 ss.

¹⁰³ Cass. civ., sez. Lavoro, 10 maggio 2024, n. 12790, in «DeJure.it».

¹⁰⁴ Cass. civ., sez. Lavoro, 14 luglio 2023, n. 20259, in «DeJure.it».

dell'azienda e si trasferisce in un "altrove", noto al prestatore ma che può invece sfuggire alla sfera di conoscenza e, dunque, al puntuale controllo datoriale¹⁰⁵.

In questi casi l'alleggerimento della posizione di garanzia in capo al datore comporta, come naturale contrappeso, un sovraccarico di responsabilità per il lavoratore, sebbene, come rilevato in dottrina¹⁰⁶, la ricalibratura dei ruoli non possa spingersi fino ad annullare il potere di vigilanza del datore, funzionalizzato alla tutela di un interesse superiore quale è quello della salute e della sicurezza del lavoratore.

Con specifico riferimento ai rischi psicosociali è stato altresì osservato che la posizione di garanzia del datore non sembrerebbe subire la stessa contrazione che si registra in relazione ai rischi strettamente legati all'ambiente fisico. Ciò in quanto quelli psicosociali derivano da aspetti che il datore può preventivamente valutare e gestire (come l'uso dei dispositivi digitali, i carichi di lavoro etc.)¹⁰⁷.

Tale osservazione, che si basa su un presupposto corretto, sembra non considerare però che, anche in relazione a questa ultima tipologia di rischi, permane il depotenziamento del potere di vigilanza indotto dalla distanza fisica: il datore non può, ad esempio, verificare costantemente le modalità di utilizzo degli strumenti informatici da parte dei lavoratori. Può ritenersi quindi che il rafforzamento del principio di autoresponsabilità del lavoratore permanga, sia pure in modo più affievolito, anche riguardo ai rischi psicosociali; anzi, ciò accentua la rilevanza della relativa formazione, che, come abbiamo visto, rappresenta l'asse portante del sistema in assenza di misure di disconnessione tecnica.

Oltre che nei confronti dei lavoratori, attesa la sua centralità, questo tipo di formazione dovrà essere valorizzata anche nei confronti dei dirigenti¹⁰⁸, i quali si occupano dell'attuazione delle misure di sicurezza, nonché dei preposti, deputati al

¹⁰⁵ A ben vedere, l'obbligo di sicurezza del datore si espande o si comprime a seconda dell'assetto di interessi definito dalle parti nel patto di lavoro agile nonché dei poteri riconosciuti in quella sede al datore, che contribuiscono a definire il debito di sicurezza del datore in virtù del principio di effettività. Così di recente G. LUDOVICO, *Lavori agili*, cit., p. 322 ss.

¹⁰⁶ Così P. PASCUCCI, *Le nuove coordinate*, cit., p. 43. ID., *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider e co.*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2019, 1, I, p. 44. Ma si veda anche P. PASCUCCI, A. DELOGU, *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, in G. SANTORO-PASSARELLI (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, Torino, Utet giuridica, 2020, p. 2376 ss., spec. p. 2397, che osservano: «Vi è da chiedersi, tuttavia, se il patto individuale di lavoro agile possa introdurre deroghe rispetto a norme di legge sicuramente inderogabili quali quelle dettate in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In particolare, occorre domandarsi se tale patto possa disporre dei poteri del datore di lavoro non solo a fini lavoristici o civilistici, ma anche in relazione a interessi che trascendono il dominio privato delle parti, quali quelli che attengono alla tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore, in relazione ai quali, di norma, l'esercizio dei poteri non è più rimesso all'autonomia privata delle parti, bensì funzionalizzato al perseguimento di interessi superiori, di carattere pubblico o generale». In senso analogo A. DELOGU, *La funzione dell'obbligo generale di sicurezza*, cit., p. 71. Precisa che non si può configurare ad ogni modo un obbligo di vigilanza assoluta in capo al datore C. LAZZARI, *Lavoro senza luogo fisso*, cit., p. 42.

¹⁰⁷ Così C. DI CARLUCCIO, *Lavoro e salute mentale. Dentro e fuori l'istituzione*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2022, p. 327 ss., spec. p. 312.

¹⁰⁸ Si veda in proposito anche la risoluzione sulla salute mentale nel mondo del lavoro digitale del 5 luglio 2022, punto 32.

controllo; entrambe le figure sono, del resto, già destinatarie di percorsi formativi obbligatori ai sensi dell'art. 37 del d.lgs. n. 81/2008.

Parimenti, sui rischi psicosociali dovranno essere formati i datori di lavoro, titolari dell'obbligo non delegabile della valutazione dei rischi, anch'essi tenuti al rispetto della disconnessione. Si consideri che ormai anche il datore di lavoro è destinatario dell'obbligo formativo¹⁰⁹, i cui contenuti sono declinati dal nuovo Accordo Stato-Regioni che, con due anni di ritardo rispetto alle tempistiche dettate dal d.l. n. 146/2021, sembra essere arrivato alle fasi conclusive del percorso per la sua stipulazione¹¹⁰.

Una formazione concentrata sui rischi psicosociali dovrebbe poi estendersi anche alle altre figure coinvolte nell'attuazione del modello collaborativo accolto dal decreto n. 81: il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il quale, oltre a possedere una specifica formazione per ricoprire tale ruolo, è assoggettato a un obbligo di aggiornamento quinquennale; e, soprattutto, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Quest'ultimo, come il primo, è coinvolto, sia pure in termini diversi, nella valutazione dei rischi e nella redazione del relativo documento¹¹¹ e, ai sensi dell'art. 37, comma 10¹¹², deve ricevere una adeguata formazione che si rivela pure in questo caso strumentale all'efficace esercizio delle attribuzioni assegnatigli dal d.lgs. n. 81/2008¹¹³. Non si deve poi trascurare che il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è espressamente chiamato in causa dalla legge n. 81/2017 in quanto destinatario, unitamente al lavoratore, della informativa *ex art.* 22.

Uscendo dal contesto strettamente aziendale, è altresì auspicabile che la formazione sia indirizzata ai soggetti deputati al c.d. controllo esterno, ovvero addetti alla vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro *ex art.* 13 del d.lgs. n. 81/2008. Invero, essi non solo dovrebbero essere informati sulle modalità tecniche di disconnessione, ma

¹⁰⁹ Cfr. art. 37, comma 7, del d.lgs. n. 81/2008, modificato dal d.l. n. 146/2021 (conv. in l. n. 215/2021), che ha introdotto l'obbligo per i datori di sottoporsi a percorsi formativi, a prescindere dallo svolgimento diretto di compiti prevenzionistici, ossia quelli propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, già corredati da specifici obblighi formativi *ex art.* 43, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008. Sulle novità cfr. L. ANGELINI, *Le sfide della formazione per la sicurezza sul lavoro*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2022, 1, I, p. 7 ss.; C. ALESSI, *La formazione in materia di sicurezza dopo il d.l. 21 ottobre 2021, n. 146*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2022, 2, I, p. 62 ss.

¹¹⁰ Dopo circa due anni di attesa, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha definito la bozza dell'Accordo, trasmessa in data 13 maggio 2024, che formerà oggetto di accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano. Il testo richiama, accanto allo stress lavoro-correlato, i rischi psicosociali all'interno del modulo per la formazione comune del datore di lavoro.

¹¹¹ Come è noto, l'RLS a differenza del RSPP non collabora attivamente col datore di lavoro alla valutazione dei rischi, ma viene consultato preventivamente in ordine alla stessa *ex art.* 50, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 81/2008 e appone la firma sul DVR ai fini dell'attestazione della data certa del documento *ex art.* 28, comma 2, del medesimo decreto.

¹¹² Alla stregua del quale, il RLS ha diritto ad una formazione «sui rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi».

¹¹³ Sul rafforzamento del RLS nel contesto del lavoro senza luogo fisso C. LAZZARI, *Lavoro senza luogo fisso*, cit., pp. 47-48.

dovrebbero essere altresì opportunamente formati per ciò che attiene specificamente i rischi psico-sociali¹¹⁴ in modo da poter riconoscere le situazioni di pericolo e intervenire per individuarle e sanzionarle. Anzi, sarebbe opportuno che le ispezioni si concentrassero anche sull'ambiente di lavoro psicosociale¹¹⁵, focalizzandosi sul corretto funzionamento delle tecniche di disconnessione nonché sull'assolvimento degli obblighi formativi, la cui violazione, come noto, può comportare finanche l'adozione del provvedimento di sospensione *ex art.* 14 del d.lgs. n. 81/2008.

Ancora, al fine di favorire il radicamento di una solida cultura della prevenzione, il datore di lavoro potrebbe designare una apposita figura, scelta eventualmente tra i dipendenti, anch'essa debitamente formata, che rappresenti il punto di riferimento per la salute mentale¹¹⁶, attribuendole il compito di porre in essere iniziative di sensibilizzazione sull'importanza della salute mentale (ci si potrebbe ispirare, ad esempio, al modello del *disability/ diversity manager*¹¹⁷). Lo stesso soggetto potrebbe, in ipotesi, fungere da destinatario di denunce, da parte dei lavoratori, aventi ad oggetto comportamenti o prassi aziendali che compromettano l'equilibrio psicologico del lavoratore (pur prefigurandosi, in quest'ultima ipotesi, una parziale sovrapposizione con il ruolo svolto dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nonché dal Medico Competente, che merita di essere adeguatamente governata). In aggiunta o in alternativa a tale figura, la divulgazione delle informazioni sulla salute mentale potrebbe essere affidata ad una piattaforma dedicata, attraverso la quale indirizzare anche i lavoratori verso i servizi di salute mentale¹¹⁸.

Da ultimo, al di là della formazione, in una più ampia prospettiva di prevenzione dai rischi psicosociali, la risoluzione sulla salute mentale nel mondo del lavoro digitale suggerisce di potenziare il ruolo dei "comitati per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro" – da intendersi, nel nostro ordinamento, come le varie forme di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza – conferendo loro il diritto di avvalersi di esperti esterni e di valutazioni indipendenti di terze parti sull'esposizione ai rischi psicosociali legati al lavoro.

¹¹⁴ A tale riguardo, nella risoluzione del 5 luglio 2022, il Parlamento Europeo invita l'Autorità europea del lavoro ad «impegnarsi per una strategia comune affinché gli ispettorati del lavoro nazionali possano affrontare i rischi psicosociali, anche elaborando un quadro comune che contempli la valutazione e la gestione dei rischi psicosociali e risponda alle diverse esigenze di formazione degli ispettori del lavoro», punto 29.

¹¹⁵ *Ivi*, punto 34.

¹¹⁶ *Ivi*, punto 32.

¹¹⁷ Cfr. anche C. DI CARLUCCIO, *Lavoro e salute mentale*, cit., p. 327 ss., spec. pp. 329-330, che, più specificamente, prospetta direttamente l'affidamento al *disability manager* di «azioni di portata più generale volte a rafforzare le competenze del management aziendale relativamente alla prevenzione di malattie professionali, infortuni e situazioni di fragilità, disabilità (intesa in senso biopsicosociale), nonché nella ideazione e attuazione di programmi di promozione della salute sul lavoro e nella costruzione di reti di aiuti psicosociale per i lavoratori e le loro famiglie».

¹¹⁸ Si veda l'accordo Nestlé (citato da M.G. ELMO, *Lavoro da remoto e diritto alla disconnessione*, cit., p. 143 ss., spec. p. 154) che prevede «sportelli di consulenza ergonomica, psicologica e nutrizionale liberamente accessibili a tutti, nonché training online con particolare focus su consigli per le pause e la disconnessione, per migliorare la propria postura e per evitare l'affaticamento della vista».

5. I sistemi di controllo per misurare l'effettività della misura.

In assenza di accorgimenti informatici che assicurino l'automatica irrintracciabilità del lavoratore, il diritto alla disconnessione poggia, come abbiamo visto, sul comportamento responsabile delle parti coinvolte. Pertanto, soprattutto in questi casi¹¹⁹, l'effettività della tutela e dell'attuazione della misura di sicurezza passa anche attraverso l'adozione di adeguati meccanismi di controllo che consentano di "pesare" il grado di implementazione della misura, anche al fine di apportare eventuali correttivi e di accertare i responsabili di eventuali comportamenti difforni nei cui confronti dar corso alle opportune azioni.

Prima di addentrarsi nell'esame delle tecniche esperibili, appare opportuno sottolineare che la punibilità del comportamento violativo della disconnessione deriva dall'inclusione di quest'ultima tra le misure prevenzionistiche. Questa operazione permette di beneficiare dei rimedi risarcitori collegati all'art. 2087 c.c., ma anche delle sanzioni penalistiche, applicabili in base al principio di autonormazione¹²⁰. In tal modo si riesce quindi ad ovviare a quel difetto di effettività rilevato da molti commentatori, derivante dall'assenza di una apposita disciplina rimediale *ex l. n. 81/2017*¹²¹.

5.1 Il monitoraggio sul "traffico mail" e sugli accessi ai server aziendali

Trattandosi di controlli legati ad una iperconnessione, uno dei metodi più efficaci è certamente l'effettuazione di un regolare monitoraggio sul "traffico e-mail"¹²² e sugli accessi al server al di fuori della fascia di connessione.

È bene precisare però che l'esigenza di agire sul piano sanzionatorio impone che il sistema di verifica sia strutturato in modo tale da consentire l'identificazione

¹¹⁹ In caso di adozione di un approccio *hard*, l'importanza dei controlli permane, ma sarà prospettabile un controllo tecnico sul funzionamento degli accorgimenti informatici che devono garantire l'oscuramento dei server. Oppure, come riscontrato nella società Volkswagen (si veda sul punto il rapporto dell'Eurofound, *Right to disconnect: Exploring company practices*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021, p. 49), il monitoraggio potrebbe concentrarsi sul numero di richieste ricevute per sottrarsi, in via eccezionale, al rispetto della fascia di disconnessione.

¹²⁰ Sul punto si veda ampiamente P. PASCUCCI, *Dignità del lavoratore e sicurezza sul lavoro*, cit.; A. PRETEROTTI, *Ambiente digitale e benessere: la disconnessione come diritto della personalità*, cit., p. 1 ss., spec. p. 16 ss.; L. FOGLIA, *La privacy come limite alla subordinazione: diritto alla disconnessione e rifiuto della prestazione*, in "Dirittifondamentali.it", 2020, n. 2, p. 15 ss., spec. p. 112; A. PRETEROTTI, S. CAIROLI, *Dell'obbligo di disconnessione nel lavoro agile*, cit., p. 344 ss.

¹²¹ Vari sono gli autori che hanno segnalato l'indebolimento della disconnessione a causa dell'assenza di un apposito apparato sanzionatorio. Tra di essi A. FENOGLIO, *Una veste digitale per il diritto al riposo: il diritto alla disconnessione*, in "Lavoro Diritti Europa", 2021, 4, p. 11; M.C. CATAUDELLA, *Tempo di lavoro*, cit., p. 859; S. MAGAGNOLI, *Diritto alla disconnessione*, cit., p. 91. Si consideri inoltre che la previsione di un apparato sanzionatorio è espressamente prevista dall'art. 8 della proposta di direttiva allegata alla Risoluzione del Parlamento Europeo del 21 gennaio 2021. Per un commento su tale aspetto M. BIASI, *Studio sulla polifunzionalità del risarcimento del danno nel diritto del lavoro: compensazione, sanzione, deterrenza*, Giuffrè, Milano, 2022, pp. 139-140, che si esprime a favore dell'introduzione di una sanzione civile e non di tipo penale.

¹²² Il sistema di monitoraggio sul "traffico mail" è usato, ad esempio, dalla società Evonik: EUROFOUND, *Right to disconnect: Exploring company practices*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021, p. 46.

del soggetto responsabile della violazione. Pertanto, ai fini indicati, non sarebbe pienamente utile un controllo basato sulla raccolta e trattamento dei dati in forma aggregata¹²³, che pur si rilevarebbe più agevolmente compatibile con le norme in materia di privacy.

Ad ogni modo, tramite il monitoraggio sul “traffico mail” e sull’accesso ai server si potrà accertare, da lato, un “primo livello” di responsabilità, verificando se l’*input* lavorativo sia partito dal datore di lavoro oppure da un altro lavoratore. Si deve considerare infatti la dimensione orizzontale della disconnessione che, anche in attuazione dell’obbligo di cooperazione di cui è gravato ciascun lavoratore (*ex artt.* 22, comma 2, della legge n. 81/2017 e 20 del d.lgs. n. 81/2008), implica che ogni lavoratore sia tenuto ad astenersi dal contattare gli altri lavoratori.

Dall’altro lato, si potrà appurare il grado di responsabilità del lavoratore il quale, in virtù del menzionato dovere di cooperazione, dovrebbe evitare di connettersi o di dare riscontro alle eventuali sollecitazioni lavorative pervenute nella fascia di disconnessione. Invero, fermo restando l’obbligo del datore di adottare le misure necessarie per assicurare il diritto alla disconnessione a favore del singolo lavoratore, si ritiene che quest’ultimo sia, a sua volta, gravato di un obbligo di rimanere disconnesso, che origina dal più ampio obbligo di cooperazione già menzionato¹²⁴.

5.2 I criteri di misurazione della durata della prestazione di lavoro

Il monitoraggio sul rispetto della disconnessione si potrebbe ben avvantaggiare dei dati restituiti dai sistemi di registrazione dell’orario di lavoro¹²⁵, che la stessa proposta di direttiva sul diritto alla disconnessione impone come obbligatori in caso di ricorso al lavoro agile¹²⁶.

Sulla indispensabilità di meccanismi di misurazione accessibili, oggettivi e affidabili della durata giornaliera della prestazione di lavoro si è espressa in modo

¹²³ Come previsto invece nell’accordo del Gruppo Generali, in cui si prevede la possibilità per le organizzazioni sindacali di accedere «a soli fini statistici e in forma aggregata [...] il numero degli accessi ai sistemi aziendali che avvengono al di fuori del normale orario di lavoro».

¹²⁴ Sulla configurabilità di un obbligo in capo al lavoratore R. CASILLO, *Competitività e conciliazione*, cit., pp. 115 ss., spec. p. 123; A. PRETEROTI, *Ambiente digitale e benessere: la disconnessione come diritto della personalità*, cit., pp. 1 e ss., spec. pp. 13-14; C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, Bari, 2018, p. 155; G. LUDOVICO, *Lavori agili*, cit., pp. 276-27. *Contra* S. MAGAGNOLI, *Diritto alla disconnessione*, cit., pp. 87 ss., spec. pp. 94-95, la quale propone una qualificazione in termini di onere di cooperazione. Nega l’esistenza di un obbligo del lavoratore di disconnettersi anche A.V. FIORUCCI, *La limitazione del tempo di lavoro agile*, cit., pp. 26 ss., spec. p. 39.

¹²⁵ È appena il caso di precisare che i sistemi di registrazione dell’orario possono essere utili ad implementare un controllo sulla disconnessione soltanto a patto che, nel misurare l’orario di lavoro, permettano di monitorare efficacemente l’utilizzo degli strumenti digitali, sì da poter ricondurre eventuali sforamenti della durata massima ad una iperconnessione.

¹²⁶ Cfr. l’art. 3: «Gli Stati membri garantiscono che i datori di lavoro istituiscano un sistema oggettivo, affidabile e accessibile che consenta la misurazione della durata dell’orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore, nel rispetto del diritto dei lavoratori alla vita privata e alla tutela dei dati personali». Si veda anche l’art. 4 che richiama i sistemi di misurazione dell’orario di lavoro tra le misure indispensabili per l’attuazione della disconnessione. Un rinvio ad essi è contenuto anche nelle premesse e nei considerando nn. 14 e 22.

chiaro la Corte di giustizia dell'UE¹²⁷, intervenuta a colmare il vuoto lasciato dalla direttiva sull'orario di lavoro. Più precisamente, il ragionamento sviluppato dalla Corte prende le mosse dalla rilevanza riconosciuta alle previsioni sulla durata massima del lavoro nonché a quelle sul riposo giornaliero e settimanale contenute nella direttiva 2003/88/Ce. Queste disposizioni attuano e precisano quanto sancito dall'art. 31, par. 2, della Carta di Nizza sulle «condizioni di lavoro giuste ed eque» e si iscrivono tra le norme di diritto sociale dell'UE. È vero, seguendo il ragionamento della Corte, che la direttiva non fissa le modalità concrete con le quali gli Stati membri devono garantire l'attuazione delle richiamate previsioni, ma essa deve essere interpretata attraverso l'art. 31, comma 2, escludendone letture restrittive.

Sulla base di tali premesse, il ricorso ai sistemi di misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore deve ritenersi perciò obbligatorio perché, in mancanza «non c'è modo di stabilire con oggettività e affidabilità né il numero di ore di lavoro così svolte dal lavoratore e la loro collocazione nel tempo, né il numero delle ore svolte al di là dell'orario di lavoro normale, come ore di lavoro straordinario»¹²⁸.

Applicando questi principi al lavoro agile ci si trova dinnanzi ad uno scenario variegato. Invero, a fronte di una molteplicità di esplicazioni del lavoro agile, in sede di stipulazione del patto individuale si potrebbe vincolare l'esecuzione della prestazione ad una predeterminazione oraria sia in merito alla collocazione temporale che al *quantum*; oppure si potrebbe scegliere di lasciare il lavoratore libero di stabilire il *quando*, ma nel rispetto di una predeterminazione della durata della prestazione¹²⁹. In ambo i casi permangono dei vincoli quantitativi etero-imposti, sicché, alla luce di quanto sopra osservato, non sorgono perplessità sulla obbligatorietà dei menzionati sistemi di misurazione dell'orario di lavoro.

Più problematico è il caso in cui il prestatore non sia assoggettato a previsti vincoli e possa autonomamente definire sia la quantità che la collocazione

¹²⁷ V. Corte di giustizia Ce, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) contro Deutsche Bank SAE* (C-55/18, 14 maggio 2019), commentata da V. LECCESE, *Lavoro agile e misurazione della durata*, cit., p. 428 ss., il quale richiama anche un precedente – Corte di giustizia Ce, *Worten v. Autoridade para as Condições de Trabalho* (C-342/12, 30 maggio 2013) – in cui la Corte, seppur in modo meno analitico, si era espressa sul tema della misurazione. L'Autore (*ibidem*, pp. 433-434) inoltre sottolinea l'inadeguatezza del sistema italiano di registrazione dell'orario tramite il libro unico del lavoro (LUL). In senso analogo, G. GENTILE, *Orario di lavoro giornaliero: per la Corte di Giustizia sussiste l'obbligo di misurazione e rilevazione*, in "Diritto Lavori Mercati", 2019, 3, p. 608 ss. Per un commento alla sentenza della Corte di giustizia del 14 maggio 2019 si veda anche L. TRIA, *La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e il diritto sociale dell'Unione garantiscono ad ogni lavoratore il diritto a una chiara delimitazione della durata massima dell'orario di lavoro. Tale garanzia vale anche per i dirigenti del Servizio Sanitario Nazionale?*, in "Lavoro Diritti Europa", 2020, 1, p. 2 ss.

¹²⁸ Cfr. la citata sentenza della Corte di giustizia C-55/18, del 14 maggio 2019, punto 47.

¹²⁹ Non si dimentichi che, soprattutto nella prima fase successiva all'entrata in vigore della legge n. 81/2017, gli accordi di lavoro agile tendevano a definire le coordinate temporali della prestazione resa al di fuori dei locali aziendali in correlazione con l'orario di lavoro osservato per la porzione da rendere presso la sede. Più di recente invece sembrano essere diffuse anche forme di lavoro agile che lasciano il lavoratore libero di definire la collocazione temporale e, in alcuni casi, anche la quantità della prestazione da rendere. Cfr. M.T. CARINCI, A. INGRAO, *Il lavoro agile: criticità*, cit., p. 13 ss.

temporale della prestazione; si tratta dell'ipotesi descritta dall'art. 18, comma 1, quando il lavoro agile si svolge mediante «forme di organizzazione per fasi cicli e obiettivi». Tuttavia, come evidenziato da una parte della dottrina¹³⁰, di nuovo non dovrebbero porsi dubbi circa l'assoggettamento all'obbligo di misurazione oraria perché il lavoratore rimarrebbe comunque sottoposto *ex lege* al rispetto dei vincoli di durata massima¹³¹.

Né, secondo questa condivisibile ricostruzione¹³², tale obbligo potrebbe venire meno invocando la disciplina derogatoria di cui all'art. 17, par. 1, direttiva 2003/88/CE, che, in fase di trasposizione nell'ordinamento interno, è stata peraltro arricchita dall'inclusione delle «prestazioni rese nell'ambito di rapporti di lavoro a domicilio e di tele-lavoro» (l'art. 17, comma 5, del d.lgs. n. 66/2003).

Infatti, la direttiva permette di sottrarsi all'applicazione alle prescrizioni sulla durata massima della prestazione (e, di conseguenza, dalla introduzione dei sistemi di misurazione dell'orario) quando «la durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata e/o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi». La previsione però, alla luce di un accurato esame della giurisprudenza eurolunitaria, deve ritenersi applicabile soltanto quando l'orario di lavoro, nella sua interezza, non sia misurato o predeterminato o possa essere stabilito dal lavoratore stesso¹³³. Pertanto, il lavoro agile, anche quando svincolato da precisi vincoli temporali, resta gravato dall'obbligo di predisporre sistemi di misurazione della durata della prestazione accessibili, oggettivi e affidabili.

Attesa l'impossibilità di affidarsi, nei casi da ultimo descritti, all'orario di lavoro, la misurazione della prestazione di lavoro deve basarsi su altri parametri; tra di essi, il sistema della regolazione dei c.d. carichi di lavoro. Questo meccanismo assume particolare rilevanza ai nostri fini ove si consideri che la garanzia di un'equa distribuzione dei carichi di lavoro è centrale per assicurare piena effettività alla stessa misura della disconnessione. Infatti, in mancanza di un adeguato equilibrio tra carichi di lavoro ed obiettivi assegnati, il lavoratore, quand'anche forzatamente disconnesso, potrebbe essere indotto a proseguire nella esecuzione della propria attività anche quando è offline oppure, se ciò non avviene, potrebbe comunque ritrovarsi a dover gestire una mole di lavoro eccessiva nel momento in cui può nuovamente connettersi, con conseguente assoggettamento al rischio di *overworking*¹³⁴.

¹³⁰ Così V. LECCESE, *Lavoro agile e misurazione della durata*, cit., p. 428 ss.; ID., *La perdurante rilevanza della dimensione temporale*, in AA.VV. *Liber amicorum per Umberto Carabelli*, Caccucci, Bari, 2021, p. 209 ss.; ID., *La misurazione dell'orario di lavoro*, cit., p. 3 ss., cui si rinvia per maggiori approfondimenti sul tema.

¹³¹ V. LECCESE, *La misurazione dell'orario di lavoro e le sue sfide*, in "Labour&Law Issues", 2022, 1, p. 3 ss., spec. p. 13. In argomento più recentemente M.G. ELMO, *La misurazione dell'orario nel lavoro agile*, in "Il Lavoro nella Giurisprudenza", 2024, 4, p. 347 ss.

¹³² V. LECCESE, *La misurazione dell'orario*, cit., p. 3 ss., spec. p. 13.

¹³³ Corte di Giustizia Ce, *Commissione v. Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord* (C-484/04, 7 settembre 2006), punto 20.

¹³⁴ M. PERUZZI, *Nuove tecnologie e salute*, cit., p. 179 ss., spec. p. 183; ID. *Lavoro agile: flessibilità temporale, (dis)connessione*, cit., p. 17 ss., spec. pp. 27-28. Sul tema si vedano anche le riflessioni di V.

5.3. I soggetti deputati al controllo e i meccanismi di segnalazione delle violazioni.

Quanto al soggetto investito delle attività di supervisione, occorre individuarlo alla stregua della distribuzione delle competenze stabilita dal d.lgs. n. 81/2008. Sicché, oltre ai datori di lavoro e ai dirigenti, investiti del dovere di vigilanza *ex art.* 18, comma 3-*bis*, il compito di presidiare il rispetto delle misure di sicurezza è affidato al preposto, figura ormai obbligatoria in ogni realtà aziendale¹³⁵. Quest'ultimo, in particolare, si occupa di sovrintendere alla attività lavorativa, vigilando sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché di garantire l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori¹³⁶.

Si deve però notare come, scorrendo le attribuzioni elencate all'art. 19, il preposto sia chiamato ad operare, di norma, durante l'esecuzione della prestazione da parte dei lavoratori, come dimostra il fatto che, nell'ambito delle sue funzioni, è legittimato ad intervenire per modificare comportamenti scorretti e interrompendo l'attività lavorativa in caso di persistenza. Al contrario, la verifica sull'osservanza della disconnessione implica un monitoraggio *ex post* perché riguarda situazioni che si verificano oltre l'arco temporale di connessione consentito.

Inoltre, a stretto rigore, l'attività del preposto si esplica nei confronti dei soli lavoratori e non anche verso il datore di lavoro, che, come visto, è invece tenuto ad astenersi dal contattare il lavoratore nel predefinito arco temporale. In questo ultimo caso, è più probabile che la violazione della misura emerga dalla denuncia fatta dai lavoratori (richiesti dal datore di operare oltre la fascia di connessione) e raccolta dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, il quale, in virtù del proprio ruolo, effettuerà le segnalazioni alle autorità competenti (art. 50, lett. *o*), del d.lgs. n. 81/2008); oppure potrebbe risultare direttamente dagli accertamenti operati dagli organismi deputati alla vigilanza *ex art.* 13 del d.lgs. n. 81/2008 o dall'autorità giudiziaria.

Qualche interessante spunto per l'effettuazione dei controlli si può trarre dalle soluzioni sperimentate a livello aziendale. Ad esempio, in alcune realtà¹³⁷ si è

BAVARO, *L'orario di lavoro agile*, cit., p. 2 ss., spec. pp. 11-12; A. INGRAO, *Lavoro agile per obiettivi: riflessioni intorno alla tipicità sociale e legale. Seconda wave d'una ricerca sul campo*, in "Labour&Law Issues", 2023, 2, 9, p. 3 ss.; M.T. CARINCI, A. INGRAO, *Il lavoro agile: criticità*, cit., p. 13 ss.

¹³⁵ Per effetto della riforma *ex d.l.* n. 146/2021 (conv. in l. n. 215/2021), tra gli obblighi del datore di lavoro e del dirigente rientra la nomina del preposto (art. 18, comma 1, lett. b-*bis*), del d.lgs. n. 81/2008).

¹³⁶ Art. 2, lett. *e*), ma si vedano anche le specifiche attribuzioni del preposto *ex art.* 19, lett. *a*), del d.lgs. n. 81/2008.

¹³⁷ Cfr. l'accordo del 26 maggio 2023 siglato da Intesa San Paolo S.p.A. Inoltre, ai sensi dell'art. 4 del Protocollo delle relazioni industriali del 14 aprile 2021, viene istituita una commissione (composta da rappresentanti dell'azienda e delegati dei lavoratori) il cui compito è di analizzare le segnalazioni di comportamenti non coerenti con i valori del Gruppo (dignità delle persone, responsabilità, fiducia, integrità e trasparenza), garantendone il costante monitoraggio. La commissione ha altresì il compito di formulare eventuali proposte di azioni positive finalizzate ad evitare situazioni di criticità. Per un commento all'accordo cfr. D. PORCHEDDU, *Smart working e "settimana corta" in Intesa Sanpaolo: un esempio di "transizione digitale" negoziata*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", 2023, 3, p. 852 ss.

fatto ricorso ad appositi sistemi di segnalazione dei comportamenti non conformi¹³⁸ mediante indirizzi di posta elettronica *ad hoc*, anche attraverso il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali; il filtro dei soggetti collettivi è importante poiché potrebbe rimediare ad una possibile riluttanza del lavoratore di dichiarare eventuali comportamenti scorretti posti in essere dal datore di lavoro¹³⁹.

In altri casi¹⁴⁰, nell'ottica di un potenziamento generale della salute mentale, si è provveduto ad istituire un osservatorio volto a supervisionare e prevenire gli episodi di *burnout*, avvalendosi di una "rete di vigilanza" di volontari in tutta l'azienda (non solo manager), formati al fine di riconoscere i segni del burnout. L'osservatorio gestisce anche una linea dedicata che assicura il supporto di un consulente. L'identificazione dei casi di burnout avviene altresì mediante la somministrazione di un questionario ai lavoratori per una autovalutazione, previa fissazione di soglie di punteggio che consentano di evidenziare l'esistenza di una patologia o un rischio di *burnout*¹⁴¹.

Indubbiamente, la fase di controllo può esser resa notevolmente più efficace attraverso l'adozione e corretta attuazione di un modello di organizzazione e gestione ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008 che, procedimentalizzando il sistema di prevenzione, assicura maggiore trasparenza e consente al contempo un costante monitoraggio, attraverso un idoneo sistema di controllo (art. 30, comma 4), sul rispetto dei requisiti normativi.

Per ciò che rileva ai nostri fini, esso dunque: permette una verifica sulle attività formative e di valutazione dei rischi, nonché sull'adozione e sull'osservanza delle misure di sicurezza, ivi inclusa, quindi, la disconnessione; consente di registrare le segnalazioni su eventuali irregolarità o violazioni, assicurando (in anticipo rispetto alla più recente disciplina sul whistleblowing *ex* d.lgs. n. 24/2023) la riservatezza dell'identità del segnalante (cfr. art. 6, commi 2-*bis* e ss., del d.lgs. n. 231/2001¹⁴²); infine, fa sì che si possa sanzionare efficacemente l'eventuale mancato rispetto delle misure indicate nel modello, attraverso la previsione dell'apposito sistema disciplinare *ex* art. 30, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008).

In buona sostanza, oltre ad agevolare il controllo multilivello, il ricorso al modello di organizzazione e gestione fa sì che si inneschi una «procedura di autoriflessione dell'impresa che esamina se stessa ... nella misura in cui esso consente all'ente di auto-verificarsi ed eventualmente auto-emendarsi»¹⁴³. Si apre così la via

¹³⁸ In presenza di meccanismi di segnalazione si dovranno comunque tenere in considerazione le previsioni in materia di whistleblowing *ex* d.lgs. n. 24/2023.

¹³⁹ È attiva la casella "iosegno" a cui indirizzare segnalazioni su ogni comportamento non conforme ai sensi delle Politiche Commerciali e Clima Aziendale.

¹⁴⁰ Si veda l'esperienza della società Solvay, riportato nell'analisi della Eurofound, *Right to disconnect: Exploring company practices*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021, p. 36.

¹⁴¹ Attraverso i questionari, però, si può verificare la tenuta del sistema ma non anche identificare i responsabili delle violazioni.

¹⁴² Introdotti dall'art. 2 della l. n. 179 del 2017 e oggi sostituiti (il comma 2-*bis*) e abrogati (i commi seguenti) dagli artt. 23 e 24 del d.lgs. n. 24/2023.

¹⁴³ C. LAZZARI, *Brevi considerazioni a proposito di salute e sicurezza nel mondo del lavoro che cambia*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2022, 1, I, pp. 5-6, che ne promuove anche un'incentivazione

ad un importante processo di miglioramento, che diventa realmente effettivo grazie alla presenza di un autonomo organismo di vigilanza e di un apparato disciplinare, e che acquista maggior pregio nell'ambito di una organizzazione non reificata alla ricerca di nuove coordinate prevenzionistiche¹⁴⁴.

6. Osservazioni conclusive

Alla luce dell'analisi condotta si possono svolgere alcune considerazioni conclusive. La disconnessione rappresenta un nuovo strumento di tutela volto a proteggere il lavoratore da rischi già noti, ma notevolmente accentuati dall'ingresso della digitalizzazione nel mondo del lavoro e strettamente collegati alla necessità di delimitare la durata della prestazione di lavoro.

In quanto funzionale a proteggere l'integrità psico-fisica dei lavoratori, è ormai pressoché pacifico che essa possa ascrivarsi tra le misure di sicurezza. Tuttavia, la salute e la sicurezza dei lavoratori non esauriscono lo spettro dei valori presidiati dalla disconnessione, che si estende invece fino a garantire copertura al diritto dimensione privata e alla dignità della persona. Proprio la rilevanza dei beni protetti attraverso la disconnessione induce a sostenere che essa debba essere riconosciuta anche al di fuori dell'area del lavoro agile (che indubbiamente ne costituisce la "sede naturale"), in cui, ad oggi, la confina il legislatore italiano.

Spostandoci sul piano della concreta attuazione della misura in esame, si osserva che sono due le modalità diffuse nella prassi: la prima si basa su accorgimenti tecnici che rendono materialmente irreperibile il lavoratore, secondo un approccio definito "forte"; la seconda, che si affida ad una strategia più "leggera", si regge sulla promozione di un comportamento consapevole e responsabile del datore di lavoro e dei lavoratori.

Questa ultima metodologia, maggiormente diffusa nel territorio nazionale, si deve alimentare quindi tramite una formazione capillare e completa, che miri alla realizzazione di un sistema di "formazione diffusa", che coinvolga tutti i soggetti depositari della posizione di garanzia, senza tralasciare coloro che sono investiti di ruoli di rappresentanza collettiva o gli organismi di vigilanza esterni.

Sul piano dei contenuti, la formazione deve concentrarsi prevalentemente (benché non esclusivamente) sui rischi psicosociali, ossia su quei rischi comunemente collegati all'iperconnessione, che insidiano la salute fisica ma anche quella mentale del lavoratore. La stessa categoria di rischi, inoltre, dovrà essere

mediante l'introduzione di meccanismi di tipo premiale. In senso analogo, con riferimento ai contesti lavorativi fluidi EAD., *Lavoro senza luogo fisso*, cit., pp. 49-50. Sul tema cfr. anche A. DELOGU, *L'asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza sul lavoro di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008: analisi e prospettive*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2018, 1, I, p. 7 ss.; M. GIOVANNONE, *Modelli organizzativi e sicurezza sui luoghi di lavoro alla prova del Covid-19 e a vent'anni dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 231/2001*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2022, 1, I, p. 94 ss.

¹⁴⁴ Cfr. P. PASCUCCI, *Modelli organizzativi e tutela dell'ambiente interno ed esterno all'impresa*, in "Lavoro e Diritto", 2022, 2, p. 335 ss., spec. p. 351.

adeguatamente valorizzata al momento della valutazione dei rischi; del resto, è in quella sede che, non solo si individuano le misure di sicurezza da adottare per rendere l'ambiente di lavoro sano e sicuro, ma si delineano anche i fabbisogni formativi e i relativi percorsi.

Infine, perché si raggiunga un livello di protezione soddisfacente, la disconnessione dovrà essere inserita all'interno di puntuali meccanismi di controllo, che si dimostreranno più efficienti se inglobati in un modello di organizzazione e gestione.

In definitiva, si deve tendere verso la costruzione di una solida cultura della sicurezza, da leggere in termini di "sicurezza organizzata"¹⁴⁵. Bisogna, cioè, lasciarsi ispirare dal modello prevenzionistico che ruota attorno a un virtuoso intreccio tra valutazione dei rischi, adempimento degli obblighi formativi e adozione di modelli organizzativi, da potenziare e riadattare in modo tale da implementare un sistema di prevenzione idoneo a fronteggiare i rischi che permeano in maniera esponenziale l'ambiente di lavoro digitalizzato.

Abstract

Il contributo analizza l'evoluzione del sistema di prevenzione a fronte della digitalizzazione dell'ambiente di lavoro. In particolare, si indagano gli effetti e le necessarie contromisure da adottare per preservare i lavoratori dal rischio dell'iperconnessione, foriera di condizioni patogene che affliggono non solo la salute fisica ma anche, e soprattutto, quella mentale. Pertanto, dopo un sintetico inquadramento dell'istituto, anche sotto il profilo della sua riconducibilità alle misure di prevenzione, si esaminano le modalità di attuazione della disconnessione e lo stretto collegamento che essa presenta con l'adempimento degli obblighi formativi e della valutazione dei rischi, da adeguare anche alla luce della accresciuta rilevanza dei rischi psicosociali. Ci si sofferma, inoltre, sui soggetti deputati al controllo della misura della disconnessione nonché sui meccanismi di monitoraggio da attuare per garantirne un efficace funzionamento, che saranno ancora più efficienti se inglobati all'interno di modelli di organizzazione e gestione, nell'ottica di favorire un modello di "sicurezza organizzata".

The paper analyses the evolution of the preventive system in the face of the digitisation of the working environment. In particular, it investigates the effects and the necessary countermeasures to be taken to protect workers from the risk of hyperconnection, the cause of pathogenic conditions that affect not only physical health but also, and above all, mental health. Therefore, after a brief overview of the institute, also from the perspective of its inclusion among prevention measures, the methods for implementing disconnection and the close connection it has with the fulfilment of training obligations and risk assessment, to be modelled also in order to adapt them to the greater relevance of psycho-social risks, are examined. Moreover, the focus is on the subjects delegated to control the measure and the monitoring mechanisms to be implemented to ensure the effective functioning of the disconnection measure, which will be even more effective if it is included within organisation and management models, with a view to fostering an 'organised security' model.

Parole chiave

Digitalizzazione, disconnessione, misure di sicurezza, formazione, rischi psico-sociali

¹⁴⁵ Cfr. P. PASCUCCI, *Prevenzione, organizzazione e formazione*, cit., p. 64 ss.; G. LEONE, *Le declinazioni della formazione nella sicurezza organizzata*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2016, 2, I, p. 19 ss. Ma vedi anche A. DELOGU, *Obblighi di sicurezza: tutela contro gli infortuni*, cit., p. 111.

Keywords

Digitalisation, disconnection, safety measures, training, psychosocial risks