

## **ARTICOLO DI PUNTOSICURO**

**Anno 27 - numero 5813 di Giovedì 20 marzo 2025**

# **Digitalizzazione: riflessioni su iperconnessione e rischi psicosociali**

*Un saggio si sofferma sull'adeguamento del sistema prevenzionistico nell'ambiente di lavoro digitalizzato con riferimento all'iperconnessione e ai rischi psicosociali. Focus sulla disconnessione, sul lavoro agile e sulla prevenzione.*

Urbino, 20 Mar ? Lo sviluppo della digitalizzazione e l'uso delle tecnologie digitali nel mondo del lavoro ? come più volte ricordato dalla campagna 2023-2025 " Lavoro sano e sicuro nell'era digitale" ? offre non solo grandi opportunità e vantaggi, riguardo alla tutela e gestione della salute e sicurezza, ma anche nuove sfide e rischi da fronteggiare.

Un utilizzo incauto delle nuove tecnologie può essere "fonte di non trascurabili rischi", ad esempio con riferimento 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 il "benessere psico-fisico, per la personalità morale del lavoratore e, in definitiva, per la sua dignità".

A raccontarlo, soffermandosi in particolare sul tema importante del diritto alla disconnessione, è un breve saggio dal titolo "**Iperconnessione e rischi psicosociali: l'adeguamento del sistema prevenzionistico nell'ambiente di lavoro digitalizzato**" pubblicato sul numero 2/2024 di "**Diritto della sicurezza sul lavoro**", rivista online dell'Osservatorio Olympus dell' Università degli Studi di Urbino.

Il saggio, a cura di **Luisa Monterossi** (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) analizza ? come indicato nell'abstract ? "gli effetti e le necessarie contromisure da adottare per preservare i lavoratori dal **rischio dell'iperconnessione**, foriero di condizioni patogene che affliggono non solo la salute fisica ma anche, e soprattutto, quella mentale".

Si esaminano anche 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". E si sofferma sui soggetti deputati al controllo della misura della disconnessione e 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".

Nel presentare brevemente il contributo l'articolo affronta i seguenti temi:

- La disconnessione, la normativa italiana e il lavoro agile

- La disconnessione, le prassi, la formazione e i modelli organizzativi

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0869] ?#>

## La disconnessione, la normativa italiana e il lavoro agile

L'autore, in apertura del suo contributo alla rivista dell'Osservatorio Olympus, fa alcuni cenni al dibattito sulla **tutela della salute e della sicurezza nel lavoro agile**.

Infatti la **disconnessione** ha fatto il suo "ingresso nel panorama normativo italiano" con la legge 22 maggio 2017, n. 81 che "ne fa menzione all'art. 19, comma 1, quale elemento da indicare nell'accordo di lavoro agile (assieme alla individuazione dei riposi)".

*Articolo 19, comma 1 ? 'L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro'.*

Anche se la "disconnessione" viene collocata, nella legge 81/2017, "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 prevenzionistiche, 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".

Non si è, ad oggi, "ancora raggiunta una posizione unanime sul contenuto del debito di sicurezza datoriale, che ruota essenzialmente attorno alla dibattuta assimilabilità del lavoro agile al telelavoro, 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. 81/2008. In assenza di un orientamento univoco, sembra comunque registrarsi una certa convergenza sul fatto che esso debba ricomprendere i principali obblighi prevenzionistici e, segnatamente l'elaborazione della valutazione dei rischi, la formazione e la sorveglianza sanitaria".

Obblighi che, all'interno di una organizzazione di lavoro digitalizzata, richiedono 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 lavoro".

E dunque, come ricordato anche in altri articoli del nostro giornale sul tema del lavoro agile e del telelavoro, l'attenzione si deve "spostare dallo spazio ? inteso in senso topografico ? all'**organizzazione**".

# La disconnessione, le prassi, la formazione e i modelli organizzativi

Rimandando alla lettura integrale dell'interessante saggio, che si sofferma ampiamente sulla configurabilità della disconnessione quale misura di sicurezza da collocare all'interno del sistema prevenzionistico, veniamo ad alcune **considerazioni conclusive** dell'autore presentate alla luce dell'analisi svolta.

Si indica che 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". E si sottolinea ancora che, in quanto funzionale a proteggere l'integrità psico-fisica dei lavoratori, "è ormai pressoché pacifico che essa possa ascriversi tra le misure di sicurezza". E poiché la salute e la sicurezza dei lavoratori "non esauriscono lo spettro dei valori presidiati dalla disconnessione", si può 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".

Riguardo poi alla concreta attuazione della misura in esame, l'autore osserva che sono due le **modalità diffuse** nella prassi connessa al diritto alla disconnessione:

- "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".

E questa ultima metodologia ? continua l'autore ? che è "maggiormente diffusa nel territorio nazionale", si deve però alimentare "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".

In particolare, 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".

Questi rischi psicosociali dovranno poi essere adeguatamente valorizzati "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 ? continua il saggio ? "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**", costruendo "una solida cultura della sicurezza, da leggere in termini di 'sicurezza organizzata'".

Bisogna, dunque, in conclusione, 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".

Ricordiamo che il saggio, che vi invitiamo a leggere, si sofferma più in dettaglio sui seguenti punti:

- collegamento tra disconnessione, orario di lavoro e tutela della salute e sicurezza alla luce del diritto dell'Unione Europea;
- confini del diritto alla disconnessione;
- centralità della valutazione di tutti i rischi;
- rafforzamento della formazione sui rischi psicosociali;
- sistemi di controllo, monitoraggio e misurazione;
- soggetti deputati al controllo e i meccanismi di segnalazione.

Tiziano Menduto

*Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:*

Università di Urbino Carlo Bo, Osservatorio Olympus, Diritto della sicurezza sul lavoro, "Iperconnessione e rischi psicosociali: l'adeguamento del sistema prevenzionistico nell'ambiente di lavoro digitalizzato", a cura di Luisa Monterossi (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), Diritto della Sicurezza sul Lavoro (DSL) n. 2/2024.

*Scarica la normativa citata nell'articolo:*

Legge 22 maggio 2017, n. 81 - Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.



Licenza [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)