



LAROS

Lavoro Agile Riforma
e Organizzazione Sardegna

Lo Smart Working: definizioni, normativa e implementazione nel contesto di lavoro

Dossier documentale

Avv. Rosita Zucaro – Ricercatrice, esperta di Lavoro Agile



Unione europea
Fondo sociale europeo



REGIONE AUTÒNOMA
DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA
DELLA SARDEGNA



FormezPA


LAROS

 Lavoro Agile Riforma
 e Organizzazione Sardegna

Lo Smart Working:
 definizioni, normativa e
 implementazione nel contesto di
 lavoro

*Definizioni e quadro di riferimento
 normativo*

Rosita Zucaro
 Ricercatrice, esperta smart working



ROADMAP

- **Definizioni**
- **Cornice normativa di riferimento**
- **Question time**



TRA LEGGE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Smart working

Telelavoro

Lavoro agile
semplificato

Lavoro da remoto

Lavoro agile

Home working

Lavoro a domicilio



LAVORO AGILE O SMART WORKING?

ORIGINI

When? What? Where? Who?



PRIME SPERIMENTAZIONI

Contrattazione collettiva decentrata

Il tema ha avuto origine all'interno delle politiche di conciliazione vita-lavoro.

1. San Pellegrino Accordo del 13 marzo 2012

Lavoro agile

2. Solvay Accordo del 29 novembre 2012

Home working

3. Barilla Accordo del 2 marzo 2015

Smart working



RIFORMA MADIA

Art. 14 legge n. 124 del 2015

Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche

1. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, **adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.**



Segue 1/3

RIFORMA MADIA

Le amministrazioni pubbliche adeguano altresì i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, **individuando specifici indicatori per la verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti**, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

RIFORMA MADIA

3. Con direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 del presente articolo e linee guida contenenti regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

4. Gli organi costituzionali, nell'ambito della loro autonomia, possono definire modalità e criteri per l'adeguamento dei rispettivi ordinamenti ai principi di cui ai commi 1, 2 e 3.

- art. 1, comma 1
 n. 46 - Filiale di Roma

DIREZIONE STRAORDINARIA
 AI

ZETTA  **UFFICIO**

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONI
 GRAFICO E ZECCA DELLO STATO - VIA ...

SULLA SCIA DELL'INTERVENTO LEGISLATIVO.....



QUADRO NORMATIVO

Approvato in Commissione al Senato il 3 novembre 2016, assegnato alla Camera il 9 novembre 2016:

D.D.L. S. n. 2233 del 28 gennaio 2016

■ *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato*

■ Al quale è stato annesso il

■ **D.D.L. S. n. 2229 del 3 febbraio 2016**

■ *Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale*

■ Il **10 maggio 2017 D.D.L. 2233-B** è stato **approvato definitivamente**, ed è divenuto legge del 22 maggio 2017 n. 81 (pubblicata in GU il 13 giugno 2017).



QUADRO NORMATIVO

DDL

Nella relazione al d.d.l. si legge:

- «Per quanto riguarda le misure previste **per favorire l'articolazione flessibile della prestazione di lavoro subordinato in relazione al tempo ed al luogo di svolgimento cd. Lavoro Agile**, il presente disegno di legge nasce dalla necessità di dar vita ad **una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato**, allo scopo di incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di accompagnare il profondo cambiamento culturale nella concezione del lavoro»
- «Occorre quindi **non già fissare i cambiamenti**, immaginando di codificarli in nuove norme, destinate ad essere sempre incapaci di comprendere una realtà dalle mille sfaccettature ed in rapido divenire, ma **individuare strumenti duttili [...]**»



QUADRO NORMATIVO

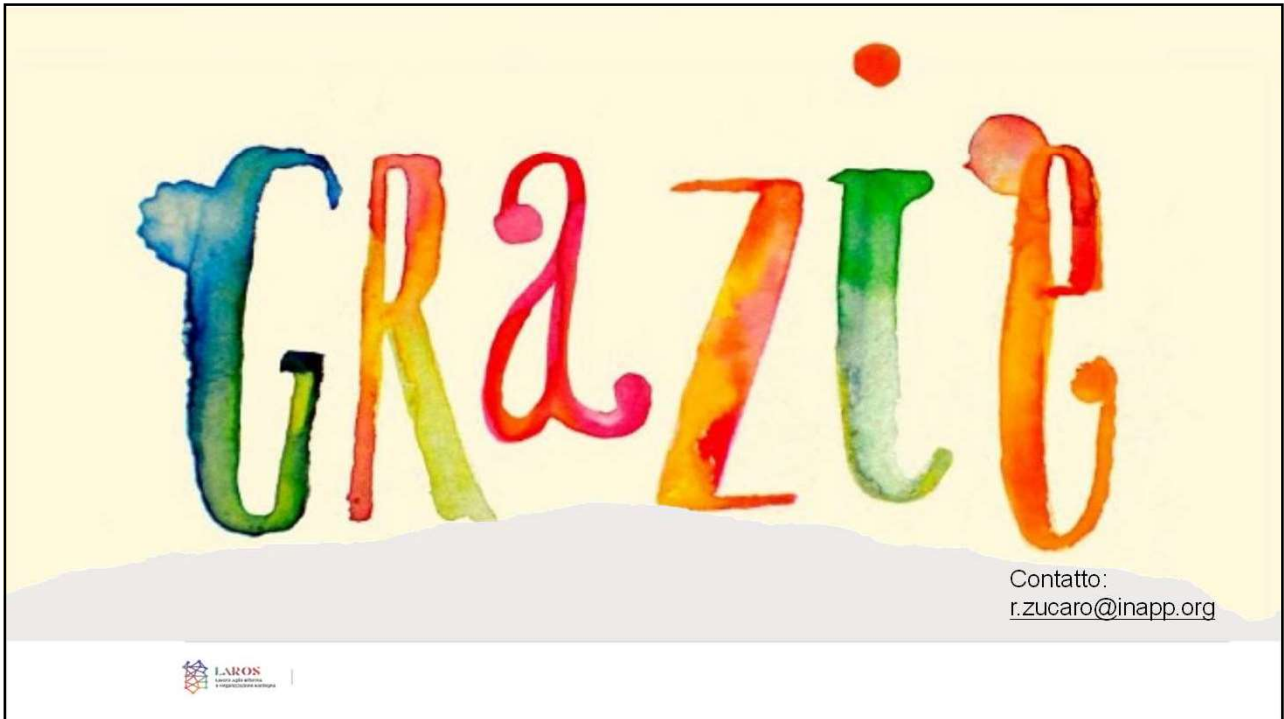
Definizione

- Si **promuove** il lavoro agile *«quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante **accordo tra le parti [...]** senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa [...]*» (art. 18, 1 comma, L. n. 81/2017).

Ratio

- Disciplina adottata *«allo scopo di incrementare la **competitività** e agevolare la **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**»* (art. 18, 1 comma, L. n. 81/2017).





Progetto "LAROS – Lavoro Agile Riforma e Organizzazione Sardegna"
POR FSE Sardegna 2014-2020 Asse 4 - Capacità istituzionale e amministrativa; O.S. 11.8 - Potenziamento e diffusione del lavoro agile (smart work) nel settore pubblico e privato per emergenza Covid_19



VERSO LO SMART WORKING?

**Un'analisi multidisciplinare
di una sperimentazione naturale**

Executive Summary

Settembre 2022

Presentazione

Il report presenta un'analisi pluridisciplinare sulla diffusione massiva di forme di lavoro da remoto e ibride avutesi con la pandemia. Tale evento ha rappresentato una fase storica nella quale si è passati dall'opportunità della sperimentazione di modelli organizzativi innovativi, mediati dalla scienza tecnologica, a una repentina necessità imprescindibile di lavorare in 'luoghi e tempi virtuali'. Tale assunto ha orientato la ricostruzione e l'esame del contesto, sulla cui base sono stati tratti elementi volti all'elaborazione di prime policy in superamento di una mera remotizzazione del lavoro verso un'implementazione strategica dello smart working, valorizzandone le opportunità e arginandone i nodi critici.

Obiettivi

L'attività di ricerca contenuta nel presente lavoro delinea lo stato dell'arte in materia di modelli di flessibilità oraria e organizzativa agevolati dall'evoluzione tecnologica, che hanno avuto nell'ultimo biennio una vertiginosa diffusione, con specifico riguardo soprattutto al lavoro agile semplificato. La ricostruzione del fenomeno avviene nel complesso dialogo tra le diverse matrici di osservazione dello stesso. Sono stati raccolti nel report, in modo unitario, gli asset individuati come principali temi di sviluppo del lavoro agile emergenziale verso un reale smart working. Una base di analisi generale su cui proseguire le attività di ricerca attraverso specifici focus di approfondimento articolati sulle criticità individuate, ma anche sulle potenzialità da valorizzare e in alcuni casi totalmente da esplorare. Nella fase attuale si auspica l'avvento di una nuova matrice di opportunità dell'innovazione, sulla quale sono state quindi tratte le prime riflessioni e indicazioni di sviluppo.

Obiettivo è, infatti, un'attività di policy advise ancorata su un'analisi a 360° del fenomeno, mettendo a sistema anche i dati raccolti sul punto da un'indagine storica dell'Inapp, ovvero Inapp-PLUS, condotta su oltre 45mila lavoratori e lavoratrici, nonché lo studio sulle evidenze tratte dal cd. repository del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, relativo alle richieste di accesso al regime fiscale agevolato del premio di risultato nella contrattazione di secondo livello (l. n. 208/2015), su cui la Struttura Mercato del lavoro dell'Inapp ha sviluppato consolidato know-how. Obiettivo generale del report è quindi fornire un quadro complessivo sul tema dallo scenario pregresso allo stravolgimento delle ondate pandemiche, cui segue quale obiettivo specifico la proposizione di policy utili al superamento di tale fase verso un'implementazione a regime e strategica della modalità ibrida smart.

Metodologia

La metodologia di ricerca seguita si articola in tre macroaree di analisi che osservano il fenomeno da diverse angolazioni, e in particolare giuridica, economica, sociologica, psicologica e statistica. Infatti, la trasversalità che contraddistingue il citato istituto richiede un'analisi di tipo complesso, in quanto obiettivo è indagarne a fondo la matrice sistemica, che

lo caratterizza, ed è questo, quindi, l'approccio metodologico con il quale è stato strutturato l'intero report.

La trattazione è costantemente accompagnata da un esame congiunto di fonti normative e di contrattazione collettiva, valorizzando il portato strategico di tale relazione per il tema oggetto di esame, attraverso però la lente di osservazione costante delle analisi quantitative e qualitative contenute nello studio.

L'ottica di necessità e non di opportunità - come era, invece, in precedenza allo shock pandemico - ha quindi costituito l'inevitabile lente di osservazione con la quale sono stati interpretati i formanti giuridici, economici ed organizzativi, nonché lette le evidenze empiriche tratte dall'indagine PLUS e dal repository del Ministero del Lavoro sulla contrattazione decentrata.

Risultati

Da tale primo bilancio è emerso che nell'analisi non si possa prescindere dalla matrice emergenziale cui il fenomeno nella sua veste attuale non è solo strettamente connesso, ma ne è anche profondamente influenzato.

Emerge dal lavoro di ricerca come l'imposizione unilaterale e non concertata, unitamente all'applicazione restrittiva in conseguenza del combinato disposto con le norme sul distanziamento sociale, siano stati elementi mutativi della definizione originaria dell'istituto. Le stime rilevate nell'indagine Inapp-PLUS hanno restituito una valutazione in prevalenza positiva (meno del 10% della popolazione lavorativa si è espressa in termini nettamente negativi), dando luogo a un bilancio nel complesso incoraggiante verso l'implementazione di un reale smart working.

Ciò appare significativo per un prosieguo ordinario del lavoro agile, soprattutto in quanto percezione registrata durante una fase 'a ribasso' dell'istituto e in molti contesti senza esperienza pregressa sul punto, aspetti che hanno dato luogo a forme di home working pandemico, secondo una prevalente definizione data dalla letteratura.

In tale iter di ricerca si è proceduto tenendo costantemente conto delle polarizzazioni emerse tra tipologie e dimensioni delle imprese, tra pubblico/privato nonché rispetto ai più marcati squilibri sociali e territoriali, come ad esempio la quasi totale carenza nel Sud e nelle Isole dell'utilizzo dello smart working/lavoro agile quale indicatore opzionato nelle istanze per l'ottenimento dei benefici connessi al premio di risultato nella contrattazione di secondo livello.

Rispetto al versante dei diritti del lavoratore agile, la sperimentazione in tempo di pandemia ha messo in evidenza la questione dell'esercizio da remoto dei diritti sindacali, sui cui si è comunque rilevata una buona capacità di resilienza delle Parti sociali attraverso la predisposizione di prime soluzioni operative; mentre in riferimento ai diritti emergenti, esigenza primaria attiene alla tutela del diritto alla disconnessione, per la cui effettività si

ritiene che in primo luogo occorra attenzionare i fattori di carattere organizzativo. Peraltro, trattasi di un approccio in linea con il quadro europeo in evoluzione, nell'ambito del quale è stata presentata una specifica proposta di Direttiva, nonché con il Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile, entrambi emanati nel 2021.

In tal senso si è ritenuto significativo e condivisibile, anche in ottica ripristinatoria della genesi dell'istituto, il rinvio compiuto da tale ultimo accordo interconfederale alla contrattazione collettiva. Si ritiene, infatti, che tale aspetto possa aprire anche a eventuali scenari volti al superamento dei confini del lavoro agile quale unico campo di applicazione del diritto alla disconnessione, nel solco di quanto sembra stia avvenendo oltre i confini nazionali, ponendo il nostro sistema maggiormente in linea con il quadro multilivello.

Sul versante salute e sicurezza dello smart worker, si è evidenziato come la disarticolazione spazio-temporale determini un necessario ripensamento dei relativi obblighi, con un ruolo fondamentale della formazione su competenze organizzative e digitali, oltre che più propriamente tecniche. L'obiettivo perseguito deve essere l'accrescimento della 'consapevolezza prevenzionistica' del lavoratore e della lavoratrice agili in merito ai nuovi rischi per la salute, derivanti dalle specifiche modalità tecniche e organizzative della prestazione da remoto e dalle apparecchiature tecnologiche utilizzate per l'attività lavorativa. Dall'analisi qualitativa degli accordi aziendali si è rilevata una presenza più cospicua rispetto al passato di clausole relative alla previsione di modalità organizzative in grado di arginare forme di burnout e di isolamento, quali rischi emersi con maggior forza durante la pandemia. Le analisi inducono a ritenere che in particolare per quanto attiene alla sindrome di burnout, la medesima potrebbe derivare da caratteristiche legate al tipo di lavoro svolto o al contesto organizzativo, ma anche da predisposizioni individuali, tali da avere un effetto moltiplicatore sulle variabili organizzative. Nel report si è peraltro evidenziata l'importanza di valorizzare anche un approccio psicosociale volto a elaborare ipotesi comprensive di quel peculiare focus di osservazione, ovvero la relazione individuo-contesto.

La formazione adeguata e mirata è inoltre centrale per fronteggiare i rischi inerenti alla cybersecurity, in quanto dallo studio si deduce chiaramente come l'aumento di forme di lavoro da remoto abbia comportato un pericoloso effetto moltiplicatore degli attacchi in tal senso. Dalla prima analisi effettuata, anche attraverso gli studi di caso illustrati, può trarsi che da un punto di vista generale non esista un approccio alla sicurezza delle informazioni strategiche, che possa essere ritenuto efficace per ogni tipologia di impresa e di contesto di lavoro. Variano, infatti, sia il livello di formalizzazione organizzativa, che la dimensione aziendale, oltre al valore dei relativi asset e i vincoli esterni di carattere normativo.

Rimanendo sempre sul versante della tecnologia, sono svariate le potenzialità ancora poco esplorate o totalmente inesplorate, anche a causa del rilavato processo più di remotizzazione del lavoro che di reale reingegnerizzazione dei *working patterns*. Le intelligenze artificiali e le tecnologie più innovative stanno già mostrando di poter alimentare sviluppi in termini di

efficacia delle attività lavorative, della produttività individuale, nonché della qualità della vita professionale/lavorativa e personale dei dipendenti.

Tali nuove traiettorie si legano però alla raccolta e all'elaborazione dei dati con il rischio di tradursi in forme di controllo troppo penetranti o pervasive con un effetto totalmente antitetico alla ratio dell'istituto. Fondato timore è che si acuiscano le problematiche legate alla necessità delle IA (intelligenze artificiali) di essere continuamente alimentate attraverso nuovi dati, ma anche per la natura estremamente ampia delle inferenze che si possono produrre a partire dai dati stessi. Strettamente connesso a tale nodo critico è il tema della privacy e della protezione dei dati personali, che assume rilevanza centrale in tutti quei casi nei quali le tecniche di intelligenza artificiale sfruttano dati che afferiscono alla sfera di riservatezza del lavoratore (come, ad esempio, nell'analisi del *sentiment*).

Conclusioni

La pandemia ha senza dubbio rappresentato uno spartiacque per il fenomeno dello smart working, con un'incidenza tale da richiedere una necessaria riflessione sullo stesso e sui molteplici impatti che ha sul mondo lavoro e sulla vita delle persone in generale, andando a incidere su stratificati paradigmi. La conclusione cui si perviene nel report è che l'emergenza abbia costituito una sorta di bolla che ha dato luogo a uno snaturamento dell'istituto. L'obiettivo cui tendere è quindi l'implementazione di un reale e virtuoso smart working, obiettivo che provocatoriamente dà anche il titolo a questo lavoro, in modo interrogativo. Si ritiene che la pandemia abbia agito da detonatore di un'eccezionale opportunità di sperimentazione su larga scala – rompendo gli argini di ritrosie innanzitutto di carattere culturale – ma non abbia ancora avviato un percorso verso un reale 'lavoro intelligente', valorizzando la matrice ibrida del modello organizzativo, nel perseguimento di un ottimale connubio tra lavoro in presenza e da remoto in relazione a produttività/competitività e *work-life balance*. La riorganizzazione del lavoro e la reingegnerizzazione dei processi produttivi sono alla base di tale percorso, costituendone un elemento precipuo che non può essere tralasciato qualora si voglia rendere lo smart working uno strumento di rivoluzione utile alla crescita del mercato del lavoro, partendo *in primis* dalla qualità del lavoro stesso.

Il policy maker deve confrontarsi con un sistema complesso in cui necessità ormai non più procrastinabile è la garanzia di effettività dell'esercizio digitale dei diritti sindacali, o la tutela del diritto alla disconnessione, comprimendo il rischio che la tecnologica possa essere foriera di rinnovate forme di disintermediazione, a detrimento delle tutele del lavoratore e della lavoratrice, o sia essa stessa generatrice di nuove forme di controllo, polarizzazione e discriminazione.

Occorre pertanto proseguire le indagini su tali rischi al fine di verificare se possano essere effettivamente riconducibili a caratteristiche intrinseche al lavoro agile o siano invece da collegarsi alle specificità della situazione pandemica, e in che termini e per quanto tempo

ancora, questa continuerà a produrre effetti. Si osservi come, ad esempio, la sensazione di isolamento potrebbe essere dovuta non solo o non tanto al fatto di non lavorare in ufficio, ma al distanziamento sociale imposto dal lockdown, oppure a dinamiche di esclusione precedenti all'introduzione del lavoro agile, e che la pandemia non ha fatto che portare all'emersione o accentuare.

Nel report si è pervenuti alla prima conclusione secondo cui un uso corretto di tale modalità possa avvenire attraverso la leva della contrattazione collettiva in un dialogo virtuoso tra i livelli della stessa nel quadro definitorio della normativa di riferimento.

Ulteriore conclusione è che in un'ottica evolutiva dello smart working occorrono degli interventi sistemici e sinergici in termini di policy che non utilizzino solo approcci tradizionali, ma anche nuovi modi integrati tra diverse discipline e con il supporto di innovative modalità di tutela, attraverso ad esempio modelli di 'tecnoregolazione'.

È infatti in corso una trasformazione talmente radicale nel paradigma del lavoro e delle attività nei contesti di lavoro – si pensi anche a quanto si è visto per l'esperienza dello smart training – che solo un'attenta, competente e visionaria elaborazione politica e culturale, trasversale e sistemica può essere in grado di trasformare il processo, ormai irreversibile, in un cambiamento migliorativo. Le prime indicazioni di policy contenute nel testo sono proprio volte ad aprire possibili direzioni strategiche volte all'implementazione e allo sviluppo di un reale e virtuoso smart working in quanto direzionato verso il miglioramento della qualità del tempo di vita e di lavoro unitamente a un incremento dei livelli di produttività e competitività, e che consenta anche un miglioramento generale in termini di sostenibilità del sistema paese, con possibili significativi scenari in termini di impatto ambientale ed energetico e di nuova geografia urbana dei luoghi.

L'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) è un ente pubblico di ricerca che si occupa di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e, in generale, di tutte le politiche economiche che hanno effetti sul mercato del lavoro. Nato il 1° dicembre 2016 a seguito della trasformazione dell'Isfol e vigilato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'Ente ha un ruolo strategico – stabilito dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 – nel nuovo sistema di governance delle politiche sociali e del lavoro del Paese. L'Inapp fa parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN) e collabora con le istituzioni europee. Da gennaio 2018 è Organismo intermedio del PON Sistemi di Politiche attive per l'occupazione (SPA0) del Fondo sociale europeo delegato dall'Autorità di Gestione all'attuazione di specifiche azioni ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale. È l'ente nazionale all'interno del consorzio europeo ERIC-ESS che conduce l'indagine European Social Survey.

INAPP

Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche

Corso d'Italia, 33 – 00198 Roma

Tel. +39 06854471

www.inapp.org



Tutti i vantaggi dello smart working

[Rosita Zucaro](#) ^[1]



Tags: [conciliazione](#) ^[2]
[imprese](#) ^[3]
[lavoro](#) ^[4]
[politiche](#) ^[5]

Si chiama smart working, o lavoro agile. Una nuova concezione del lavoro che potrebbe incontrare non poche resistenze. Mentre se ne discute in parlamento, vediamo quali sono gli aspetti positivi

Procede la discussione parlamentare per l'approvazione di una **regolamentazione giuridica dello smart working**. Dopo l'approvazione in Senato, il disegno di legge 4135 del 2016 è attualmente in esame alla Camera^[1].

Ma di cosa parliamo quando diciamo *smart working*? Non si tratta di un contratto di lavoro, ma di un **nuovo modo di svolgere la prestazione lavorativa**, al di fuori dei locali aziendali. La finalità, che ne ha determinato l'origine, è quella di agevolare la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, come si evince peraltro in modo chiaro dalle prime sperimentazioni contrattuali in materia, che ne connettevano strettamente l'introduzione all'armonizzazione dei tempi di vita personale e lavorativa. Ad esempio, nell'integrativo aziendale della San Pellegrino, risalente addirittura al 13 marzo 2012, si legge che "le parti intendono sviluppare iniziative di welfare aziendale, nonché forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempi di vita e di lavoro", e in tale ottica decidono di sperimentare il telelavoro, nella sua evoluzione di lavoro agile, prendendo atto che le tecnologie informatiche sono in grado di fornire a impiegati e quadri - restringendo quindi a tali livelli le mansioni "telelavorabili" - opportunità nuove di flessibilità di tempo e di luogo, utili al cosiddetto *work life balance*.

Il **tema della flessibilità degli orari e degli spazi** consente, infatti, ai lavoratori e alle lavoratrici una maggiore libertà nel conciliare i propri tempi di lavoro con i carichi di cura genitoriali e le attività domestiche e personali. Inoltre un miglior bilanciamento tra vita professionale e vita privata può essere utile, anche per l'acquisizione di alcune *soft skill*, ritenute fondamentali per essere competitivi nel mercato del lavoro. Come si legge, infatti, nell'ultimo rapporto sul futuro del lavoro del World Economic Forum, le competenze sempre più richieste saranno: la creatività, il pensiero critico e l'intelligenza emotiva[2]. È evidente pertanto che si tratta di skill trasversali, acquisibili non solo in ambiti formativi formali, o in contesti professionali, ma anche in quelle attività cui si dedica il tempo libero - dallo sport, al volontariato, all'associazionismo socio-culturale, all'attività politica, al teatro e alla musica - per evidenziarne solo alcune.

Alla luce di questa considerazione occorre leggere la connessione operata dal legislatore tra tale fattispecie e la sua funzionalità, non solo rispetto al benessere del lavoratore, agevolandone le esigenze di vita e di lavoro, ma anche quale strumento utile a rendere le imprese più competitive.

Lo smart working è quindi un istituto che per una compiuta ed efficace realizzazione necessita di un sistema di **riprogettazione dell'organizzazione del lavoro**, al cui centro deve essere posta la persona con i propri bisogni e le proprie potenzialità. Ciò emerge chiaramente dalla definizione dello stesso fornita dall'Osservatorio della *School of Management* del Politecnico di Milano, che lo ha descritto come un modello che prevede: "la riprogettazione congiunta di leve non solo tecnologiche, ma anche di natura organizzativa e gestionale, che possono essere raggruppate in tre categorie fondamentali:

- *bricks*, ovvero il layout fisico degli spazi di lavoro;
- *bits*, ossia la capacità di sfruttare le potenzialità delle tecnologie digitali per il ripensamento dello spazio virtuale di lavoro;
- *behaviours*, in termini di stili di lavoro e policy organizzative, cultura del *top management* e comportamenti delle persone[3].

Questa definizione progettuale è utile anche nella lettura del disegno di legge, che è privo di una nozione specifica, e il lavoro agile viene soltanto delineato mettendone in evidenza il tratto maggiormente distintivo, anche rispetto al telelavoro, ossia la **flessibilità spaziale**, in quanto come si legge sempre nell'art. 15 "la prestazione viene eseguita, in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza postazione fissa"; per quanto riguarda invece la **flessibilità oraria** si indica che la prestazione deve essere svolta "entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva".

Riguardo agli orari di lavoro, peraltro, nel disegno di legge in discussione, in virtù dell'annessione del disegno di legge 2229, è stato ad avviso di chi scrive, positivamente inserito il **diritto alla disconnessione**, divenuto legge in Francia di recente [6]. Nello specifico nel ddl si prevede all'art.16 che l'accordo di lavoro agile deve individuare i tempi di riposo del lavoratore, nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Il lavoro agile è, quindi, una modalità di lavoro che può riguardare un contratto a tempo indeterminato o a termine, e che viene fissata mediante un accordo volontario e in forma scritta, dal quale si può recedere nei termini fissati dalla legge e dalla contrattazione.

Per quanto riguarda gli aspetti legati alla salute e sicurezza sul lavoro, il modello normato è particolarmente incentrato su una **responsabilizzazione dello smart worker**, che è tenuto a cooperare nell'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione al di fuori dei locali aziendali. Mentre il datore di lavoro, per garantire la salute e sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in "modalità agile", è tenuto a tal fine solo a consegnare al lavoratore o al rappresentante dei lavoratori, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi a tale prestazione. Quindi trattasi di una

disciplina in materia di sicurezza sul lavoro molto scarna e incentrata sul duplice obbligo datoriale, in ossequio a quella che è anche la normativa generale in materia, ma anche fortemente del lavoratore che bilancia la sua maggiore "libertà" con una maggiore responsabilizzazione nello svolgere la prestazione.

La stessa ratio caratterizza anche la **tutela degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali** laddove viene sancita espressamente la tutela per i rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno, e anche per gli infortuni in itinere, durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto, ma esclusivamente quando la scelta del luogo sia dettata da esigenze della prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare e risponda a criteri di ragionevolezza. Una previsione quindi molto vaga, e che nasconde **alcune insidie**, in mancanza di argini circa quello che debba ritenersi luogo idoneo e rispondente a non meglio precisati criteri di ragionevolezza.

Il quadro normativo in fase di approvazione si presenta quindi come una cornice particolarmente ampia, per la cui concreta attuazione e regolamentazione, è importante il ruolo che giocherà la **contrattazione collettiva**, in particolare decentrata, uno strumento che peraltro non solo ha anticipato l'innovazione, ma ha posto le basi della regolamentazione legislativa. Regolamentazione ad ogni buon conto, particolarmente utile perché l'iter normativo ha avuto già sicuramente il pregio di diffondere il dibattito sul tema, cui è senz'altro riconducibile l'incremento del numero di grandi aziende che hanno avviato progetti strutturati in tal senso - l'8% nel 2014, il 30% nel 2016, secondo gli ultimi dati dell'Osservatorio sullo smart working del politecnico di Torino), mentre la sua definitiva attuazione dovrebbe incidere sulla diffusione nelle piccole e medie imprese, dove il dato è fermo al 5%, proprio per l'assenza di un quadro di agibilità normativa.

Note

[1] Il testo è l'esito dell'annessione al ddl, di matrice governativa, il n. 2233 del 28 gennaio 2016, *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato*, del ddl, n. 2229 del 3 febbraio 2016, *Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale*, primo firmatario il Presidente della Commissione Lavoro al Senato, il Sen. Sacconi. Per l'analisi nel dettaglio delle peculiarità dei due ddl si consenta un rinvio a R. Zucaro, "Lo smart working: strumento per la conciliazione vita-lavoro e la produttività", in *Smart working. Nuove skill e competenze*, a cura di G. Alessandrini, *Quaderni di pedagogia del lavoro e delle organizzazioni*, Pensa, 2016.

[2] World Economic Forum, *Future of work report*, 2016.

[3] Osservatorio smart working della School of management del Politecnico di Milano, *Smart working: ripensare il lavoro, liberare l'energia* [7], novembre 2012

Leggi anche

Spazi imprevisi. Che significa lavorare da casa per una donna? [8]

URL di origine: <https://www.ingegnere.it/articoli/tutti-i-vantaggi-dello-smart-working>

Links

[1] <https://www.ingegnere.it/persona/rosita-zucaro> [2] <https://www.ingegnere.it/category/argomento/conciliazione> [3] <https://www.ingegnere.it/category/argomento/imprese> [4] <https://www.ingegnere.it/category/argomento/lavoro> [5] <https://www.ingegnere.it/tags/politiche> [6] <http://www.lastampa.it/2017/01/02/esteri/niente-mail-fuori-ufficio-in-francia-entrato-in-vigore-il-diritto-di-disconnessione-0SLUHvhIqoL4wPGBiq3sLM/pagina.html> [7] http://www.osservatori.net/it_it/osservatori/osservatori/smart-working [8] <http://www.ingegnere.it/articoli/spazi-imprevisi-lavorare-a-da-casa>



Numero 1 / 2022

Rosita Zucaro

**Il diritto alla disconnessione.
Nuove modalità di tutela della qualità del tempo
di vita nella prospettiva giuslavoristica**

Il diritto alla disconnessione.

Nuove modalità di tutela della qualità del tempo di vita nella prospettiva giuslavoristica*

Rosita Zucaro**

ABSTRACT

Il contributo prende avvio dalla riflessione che il tempo, quale pilastro del vincolo sinallagmatico alla base della subordinazione, sia soggetto a un “ripensamento” in ragione della vertiginosa diffusione dello smart working. In tale modalità di svolgimento della prestazione di lavoro i «vincoli» temporali possono essere “allentati”, determinando il rischio di una commistione con il “tempo” da dedicare al riposo o ad ambiti inerenti alla conciliazione vita-lavoro. L’espansione della vita virtuale ha reso più urgente necessità di analisi giuridiche in ordine a nuove aree di tutela, quali la disconnessione. Infatti, non solo nell’ordinamento italiano si è intervenuti nuovamente in materia attraverso la normativa emergenziale, ma in Europa ci si è spinti oltre con l’adozione da parte del Parlamento UE di una Risoluzione con annessa un’articolata proposta di direttiva sull’introduzione del diritto alla disconnessione quale diritto fondamentale del cittadino europeo. L’autrice analizzerà le citate prospettive *de iure condendo* mettendone in evidenza potenzialità e criticità alla luce di un’analisi sistemica connessa a evidenze empiriche emerse sul punto dall’indagine INAPP-Plus.

The paper starts from the reflection that time, a pillar of the synallagmatic bond at the base of employment is subject to a "rethinking" due to the dizzying diffusion of smart-working. In this way of carrying out the work performance, the temporal "constraints" can be loosened or even disappear, leading to the risk of a mixture with the "time" to devote rest or time to devote areas inherent to work-life balance. The explosion of virtual life has made more urgent the need for legal analysis to new areas of protection, such as disconnection. In fact, not only, the Italian Legislator has intervened on the matter through the emergency legislation, but also European which has gone further with the adoption of a Resolution and an articulated proposal for a Directive on the introduction of the right to disconnect as a fundamental right of the European citizen. The author will analyze the aforementioned de iure condendo perspectives, highlighting their potential and critical issues in the light of a systemic analysis connected to empirical evidence that emerged on the point from the INAPP-Plus survey.

Sommario: 1. Brevi cenni introduttivi – 2. Il diritto alla disconnessione. Ipotesi ricostruttive – 2.1 L’annunciato rafforzamento della previsione emergenziale. Presunto o reale? – 3. La disconnessione nel sistema multilivello europeo - 4. Itinerari *de iure condendo* alla luce di evidenze empiriche

1. Brevi cenni introduttivi

Il tempo quale indicatore di misurazione della prestazione di lavoro subordinato è, da sempre, elemento significativo del relativo scambio sinallagmatico. La sperimentazione di modalità nuove di lavoro abilitate dalla innovazione tecnologica e la vertiginosa diffusione per una drammatica congiuntura storica comportano la necessità di una riflessione sul “tempo di lavoro” o del “tempo al lavoro” cui si connette l’affermazione di nuovi istituti e tutele. Il riferimento è, in particolare, allo smart working, o lavoro agile, il quale rappresenta una forma “evolutiva” nelle modalità di svolgimento della prestazione di lavoro, ma è una fattispecie che, in punta di norma, permane nell’alveo dell’art. 2094 del Codice civile.

* Le opinioni espresse dall’autrice non impegnano l’Istituto di appartenenza.

** Ricercatrice INAPP, Coordinatrice Master MAWE Università Ca’ Foscari

Le innovazioni tecnologiche hanno un inevitabile impatto sui *working patterns* e la pandemia da Covid-19, come si accennava poc'anzi, ha determinato un'accelerazione vertiginosa di tale processo, con il passaggio repentino da circa 500 mila lavoratori agili a oltre 7 milioni di *remote worker*¹, determinando l'emersione più marcata di interessanti potenzialità, ma al contempo anche di correlate criticità.

La tecnologia, infatti, da una parte può “liberare tempo”, dall'altra comportare un effetto diametralmente opposto. Nell'attuale mercato del lavoro, infatti, è evidente ormai che il termine della giornata lavorativa non si identifichi più con l'uscita fisica dall'ufficio atteso che come icasticamente rappresentato in letteratura sussiste il rischio di rimanere «attaccati ad una specie di “guinzaglio elettronico”»².

Peraltro, studi di carattere neurobiologico rivelano meccanismi cerebrali simili tra la tossicodipendenza e la dipendenza da tecnologia³, cui manifestazione è ad esempio la tendenza alla consultazione ossessiva di e-mail relative al lavoro⁴. Emerge, quindi, *ictu oculi* che, come evidenziato da tempo in dottrina, l'*always-on* possa implicare che la popolazione lavorativa potrebbe essere esposta «ad uno stato permanente di allerta reattiva circa il soddisfacimento delle richieste del datore di lavoro»⁵.

Specifici profili di rischio in termini di salute e sicurezza sono stati evidenziati dalla letteratura medico scientifica, che ha sottolineato la correlazione tra tali disfunzioni e patologie quali insonnia, irritabilità, demotivazione, esaurimento nervoso, stress lavoro correlato, burnout⁶.

Vista invece dal punto di vista della performance aziendale, analisi basate su evidenze empiriche attestano, da tempo, oltre a un maggiore rischio di infortunio, malattia o

¹ Come rilevato dall'Indagine INAPP Plus riportati in F. BERGAMENTE, T. CANAL, E. MANDRONE, R. ZUCARO, *Il lavoro da remoto: le modalità attuative gli strumenti e il punto di vista dei lavoratori*, Inapp Policy Brief, 2022, n. 26, p. 3.

² Code du Travail, [Labor Code] art. 55 (Fr.) (2016).

³ Si vedano tra i vari J.POMPA, *The Janus face of the 'New Ways of Work'. Rise, risks and regulation of nomadic work*, ETUI Working Paper, 2013, n. 7; INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO, *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial*, 2015, Madrid.

⁴ L. MARULANDA CARTER, T. W. JACKSON, *Effects of E-mail Addiction and Interruptions on Employees*, Journal of Systems and Information Technology, 2012, pp. 82-94.

⁵ D. POLETTI, *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei «diritti digitali»*, in *Responsabilità civile e previdenza*, 2017, n. 1, p. 9. Sul tema della disponibilità continua con riflessioni in ordine ad un eventuale diritto all'oblio per il lavoratore e la lavoratrice, si veda M. LAI, *Innovazione tecnologica e riposo minimo giornaliero*, in *DRI*, n. 3, p. 662.

⁶ Su tale nuova malattia professionale si veda, da ultimo, lo studio di Eurofound, *Burnout in the workplace: a review of data and policy responses in the EU*, Publications Office of the European Union, 2018, Luxembourg.

assenza dal lavoro⁷, anche la correlazione negativa sussistente tra orari di lavoro più lunghi e decremento della produttività⁸.

La compressione della libertà fisica pandemica ha incrementato tale rischio di *overworking* digitale⁹, considerato anche il tessuto produttivo ed organizzativo per lo più impreparato sul quale è stato repentinamente implementato il lavoro agile semplificato. Infatti, nell'ultimo Rapporto ISTAT è emerso che il 40% di coloro che hanno lavorato da casa durante la pandemia ha dichiarato di essere stato contattato al di fuori dell'orario di lavoro non solo da superiori, ma anche da colleghi e quasi un terzo di essere soggetto a richieste di tempestivo riscontro¹⁰.

La flessibilità oraria e organizzativa, pertanto, come può rappresentare una concreta opportunità di conciliazione vita-lavoro, può anche essere causa di un effetto diametralmente opposto, rischiando di accentuarne il conflitto, in modo peraltro più surrettizio, quale effetto di una sempre maggiore permeabilità dei confini tra tempi di vita e tempi di lavoro¹¹ e l'avvento di fenomeni denominati in letteratura *work-life blending* (o *work-life integration*)¹².

Dalla ricostruzione dell'attuale scenario emerge che l'individuazione di nuove modalità di tutela del tempo di riposo, ma anche inerenti alla qualità del tempo di vita e di lavoro siano prioritarie¹³, atteso che il fenomeno della iperconnessione non è solo

⁷ H. TURIEL, X. XIAO, L. BECHARA, *Examination of neural systems sub-serving Facebook "addiction"*, Psychological reports, 2014.

⁸ Si veda T.D.GOLDEN, *The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance*, Research Synthesis Paper, in Ilo, Conditions of Work and Employment Branch, 2012, Geneva.

⁹ T. D. ALLEN, T. D. GOLDEN, K. M. SHOCKLEY, *How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings?*, *Psychological Science in the Public Interest*, Vol. 16, No. 2, 2015, pp. 40–68.

¹⁰ ISTAT, *Rapporto 2020*, in istat.it

¹¹ Evocativamente indicato in letteratura con l'espressione "*time porosity*" da attribuirsi innanzitutto a E. GENIN, *Proposal for a theoretical framework of time for the analysis porosity*, in *IJCLIR*, 2016, pp. 280-30; cfr. M. BROLLO, *Il lavoro agile nell'era digitale tra lavoro privato e pubblico*, in *LPA*, n. 4, 2017, p. 119, che traduce tale espressione come una sorta di osmosi tra sfera on line e off line del lavoratore.

¹² Relativamente all'affermarsi del fenomeno, tutt'altro che scevro da criticità, del *work-life blending*, dove *blending* sta appunto per fusione, cioè commistione tra vita lavorativa e vita privata si vedano le evidenze empiriche dell'ISTAT, *I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*, 2019, p. 80 che identifica tale fusione «come costante sovrapposizione sia delle attività lavorative nel tempo libero, sia delle faccende personali durante l'orario lavorativo»; si vedano anche le riflessioni critiche, che si condividono, di Militello (2019), *Il work-life blending nell'era della on demand economy*, in *RGL*, I, p. 47.

¹³ Si consenta di rinviare a Zucaro, *Il diritto alla disconnessione tra interesse collettivo e individuale. Possibili profili di tutela*, in *Labour & Law Issue*, n. 5, 2019, P. 217 ss.; cfr. D. POLETTI, *op. cit.*, 9; A. FENOGLIO, *Il diritto alla disconnessione del lavoratore agile*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer Cedam, 2018, pp. 554-555; C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, 2018, p. 153; M. MARTONE, *Lo smart working nell'ordinamento italiano*, in *Diritti, lavori e mercati*, n. 2, 2018, p. 301; R. DI MEO, *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, in *Labour & Law Issue*, n. 2, p. 20.

vertiginosamente aumentato, ma è plausibile ritenerlo in espansione anche in ragione della presenza, sempre più preponderante, di nativi digitali.

2. La tutela della disconnessione. Ipotesi ricostruttive

Come emerso, da quanto sin qui evidenziato, la disconnessione dai device rappresenta un interesse meritevole di tutela, su cui si è imposta la necessità di una attenta riflessione giuridica.

L'istituto è stato introdotto nell'ordinamento italiano con la previsione di cui all'art. 19, comma primo, della legge n. 81/2017, laddove viene disposto che l'accordo individuale di *smart working* debba contenere «le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro».

Il Legislatore non ha qualificato però espressamente la disconnessione come diritto, diversamente da quanto avvenuto nel comportato pubblico nello stesso anno con la Direttiva del Presidente del Consiglio n. 3, contenente le prime linee guida in materia di lavoro agile nel comparto pubblico, e in parte della contrattazione collettiva¹⁴.

Come già indicato in altra sede, cui sia consentito rinvio per un maggior dettaglio¹⁵, nella fattispecie *de qua*, peraltro, l'assenza di una qualificazione specifica si connette anche alla mancanza di una nozione giuridica, nell'assenza dell'indicazione di un iter attuativo o di eventuali conseguenze qualora non vi si ottemperi.

Si concorda poi con quella dottrina che ha prontamente rilevato come sia difficile ritenersi che tale mancato riferimento costituisca mera svista del Legislatore, atteso che il disegno di Legge n. 2229/16 «Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile alla quarta rivoluzione industriale», all'art. 3 prevedeva che «nel rispetto degli obiettivi concordati e delle relative modalità di esecuzione del lavoro autorizzate dal medico del lavoro, nonché delle eventuali fasce di reperibilità, il lavoratore ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro senza che questo possa comportare, di per sé, effetti sulla prosecuzione del rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi»¹⁶.

¹⁴ Cfr. E. DAGNINO, *Il diritto alla disconnessione nell'esperienza contrattuale-collettiva*, in *LDE*, 2021, n. 4, p. 6-

¹⁵ R. ZUCARO, *op. cit.*, p. 220 ss.

¹⁶ D. POLETTI, *op. cit.*, p. 16; Cfr. A. ROTA, *Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Torino, 2017, p. 172

Ad ogni modo, al di là degli specifici aspetti qualificatori, nell'economia del presente lavoro, si ritiene opportuno evidenziare che l'istituto collocandosi all'interno della disciplina del lavoro agile occorre venga interpretato innanzitutto alla luce dei principi ispiratori di tale disciplina.

Corre quindi l'obbligo di evidenziare che la previsione della assenza di precisi vincoli di orario nella fattispecie *de qua* non è una conseguenza delle mansioni svolte, ma trattasi di espressa pattuizione concordata dalle parti nel perseguimento tra i fini, indicati dalla norma, della conciliazione vita-lavoro nonché della competitività datoriale, come si legge all'art. 18 della legge 81/2017¹⁷.

In virtù di ciò si ritiene il rilevare di una dimensione oraria intesa in termini esclusivamente quantitativi potrebbe non essere non totalmente aderente a modelli organizzativi basati sull'utilizzo delle tecnologie hanno comunque «incrinato la fissità del cosiddetto tempo di lavoro»¹⁸.

Peraltro, il riferimento anche all'adozione di misure organizzative, e non solo tecniche, di cui al citato art. 19, può essere interpretato in senso ampio: dall'introduzione di policy volte alla sensibilizzazione a una formazione dedicata, unitamente a una più ottimale organizzazione del lavoro, attraverso ad esempio un più performante *time management* e una migliore distribuzione dei carichi di lavoro.

Una commistione tra diritto al godimento del riposo minimo e disconnessione per quanto si concordi con coloro che sottolineano gli indubbi elementi di confine delineando il secondo come una sorta di adattamento tecnologico del primo¹⁹ - non appare, quindi, ad avviso di chi scrive l'interpretazione più rispondente alla *ratio* sottesa ed espressamente indicata all'interno della legge introduttiva del lavoro agile,

¹⁷ Peraltro, anche nei lavori preparatori, si legge in modo cristallino che obiettivo fondamentale nell'introdurre la disciplina del lavoro agile era garantire la conciliazione, in un contesto caratterizzato da modalità sempre più flessibili e innovative, anche grazie all'impiego di strumenti tecnologici. Vd la Relazione al d.d.l. S-2229, poi assorbito dal d.d.l. S-2233 e confluito nel disegno di legge confluito poi nel II capo della l. 81/2017.

¹⁸ M. MAGNANI, *Prestazioni sconfinite: ma il diritto del lavoro non padroneggia ancora la legge internazionale*, VII, Relazione al Convegno Nazionale AGI 2019, in *GLav*, n. 39, 2019, p. IX.

¹⁹ Parlano del diritto alla disconnessione come una sorta di adattamento tecnologico del diritto al riposo A. Fenoglio, *Una veste digitale per il diritto al riposo: il diritto alla disconnessione*, in *LDE*, 2021, n. 4, p. 6; C. Spinelli, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, 2018; R. Casillo, *Sui rischi specifici e sul rischio di pensione del lavoratore digitale*, in *QRGL*, 2017, n. 2, p. 106 ss.

ossia l'agevolazione della conciliazione vita-lavoro, istituto valoriale che oltrepassa evidentemente il perimetro del diritto al riposo²⁰.

Inoltre, tale analisi afferisce alla lettera della norma di riferimento, dove non solo vengono testualmente citati entrambi gli istituti ma anche in termini distintivi e non di sovrapposizione o analogia applicativa.

I profili accennati hanno portato a interrogarsi sulla reale esistenza del diritto *de quo*²¹, o comunque sulla sua effettività²², ovvero al come assicurarne la concreta applicazione²³, o al ricondurlo a una sorta di adattamento tecnologico del diritto al riposo²⁴.

A ogni buon conto, nonostante gli evidenziati aspetti centrali in ordine alla fattispecie del lavoro agile, la necessità di eterointegrazione della norma imperativa posta, non ha costituito sino ad oggi la regola; laddove una disciplina più puntuale in materia di disconnessione si rinviene in una casistica contrattuale che appare limitata, atteso che esistono anche casi, in cui un riferimento specifico alla stessa non è solo carente, ma del tutto assente²⁵, come evidenziato da ultimo dal Gruppo di studio tecnico, nella Relazione introduttiva del Protocollo Nazionale sul lavoro agile del 7 dicembre 2021²⁶.

2.1 L'annunciato rafforzamento della previsione emergenziale. Presunto o reale?

La normativa emergenziale, e nello specifico, la legge n. 61 del 6 maggio 2021, che ha convertito con modificazioni il decreto-legge n. 30/2021, ha introdotto una previsione dedicata espressamente al diritto alla disconnessione, in merito alla quale,

²⁰ Cfr. A. PRETEROTI, *Il diritto alla disconnessione nel lavoro agile alle dipendenze della pubblica amministrazione*, in *LDE*, n. 3, 2021, p. 8; C. TIMELLINI, *Il diritto alla disconnessione nella normativa italiana sul lavoro agile e nella legislazione emergenziale*, in *LDE*, n. 4, 2021, p. 4.

²¹ A. ALLAMPRESE, P. PASCUCCI, *La tutela della salute e sicurezza del lavoratore «agile»*, in *RGL*, n. 2, 2017, p. 316 ss.

²² Nell'economia del presente contributo si consenta di rinviare a quanto indicato in R. Zucaro, *op. cit.*, 2019, p. 217 ss.

²³ M. ALTIMARI, *Tempi di lavoro (e non lavoro) e economia digitale: tra diritto alla disconnessione e ineffettività dell'impianto normativo-garantista*, in C. ALESSI, M. BARBERA, L. GUAGLIANONE (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019, p. 57.

²⁴ Spinelli, *op. cit.*, p. 155; cfr. Russo (2020), *Esiste il diritto alla disconnessione? Qualche spunto di riflessione alla ricerca di un equilibrio tra tecnologia, lavoro e vita private*, in *DRI*, n. 3, 684.

²⁵ Esperienze sintomatiche in tal senso in Zucaro, *op. cit.*, 224 ss. a cui si consenta rinvio Cfr. anche i casi indicati in M. P. AIMO, A. FENOGLIO, *Alla ricerca di un bilanciamento tra autonomia organizzativa del lavoratore e poteri datoriali nel lavoro agile*, in *Labor*, n. 1, 2021, p. 45 ss.; M. TIRABOSCHI, E. DAGNINO, P. TOMASETTI, C. TOURRES, *Il "lavoro agile" nella contrattazione collettiva oggi*, WP Adapt, 2016, n. 2, in <https://moodle.adaptland.it/>

²⁶ Si legge nel testo che a seguito dell'analisi di duecento contratti aziendali solo un'ottantina di essi menziona esplicitamente la disconnessione, e tra questi alcuni riportano un semplice richiamo al tema rinviando alla l. n. 81/2017 la determinazione delle modalità di esercizio.

a parere della scrivente, pur non mancando spunti interessanti, l'impatto è più nell'enfatica presentazione, che nella reale portata del precetto.

Il riferimento è all'art. 2, comma 1-*ter*, il quale dispone che: «è riconosciuto al lavoratore che svolge l'attività in modalità agile il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. L'esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi».

Pertanto, questa previsione per tale via conferma la vigenza della tutela della disconnessione anche nell'attuazione del cosiddetto lavoro agile emergenziale²⁷, privo del presupposto volontaristico dato dall'accordo individuale, fonte nel quale devono essere indicate «le misure tecniche e organizzative per garantire misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro» (art. 19, primo comma, l. n. 81/2017) e che in tale ottica, in virtù di quanto premesso nel precedente paragrafo, assume particolare rilevanza.

Una prima previsione, che è opportuno evidenziare, afferma all'espressa qualificazione quale diritto, aspetto che differisce dalla norma introduttiva di cui all'art. 19 e che come accennato ha sollevato posizioni contrastanti in dottrina.

Ad avviso di alcuni il mancato riferimento dell'inerenza all'esecuzione della prestazione lavorativa potrebbe comportare un ampliamento dell'oggetto del diritto²⁸, ipotesi che però si ritiene suscettibile di diversa interpretazione alla luce di una lettura complessiva dell'articolo, nel quale viene previamente identificato il soggetto tutelato, quale il lavoratore che svolge l'attività in modalità agile, ponendo in premessa il collegamento sistemico.

In ordine al perimetro della fattispecie lo *switch off* atterrebbe non solo alle strumentazioni tecnologiche, ma anche alle piattaforme informatiche, precisazione che a parere di chi scrive potrebbe apparire ridondante, atteso che è difficile immaginare una piattaforma scissa dal device, che materialmente ne consente

²⁷ Cfr. A. PRETEROTI, *op. cit.*, p. 14; C. TIMELLINI, *op. cit.*, p. 6 ss.

²⁸ A. PRETEROTI, *op. cit.*, p. 13

l'utilizzo, a meno di voler intendere tale precisazione come riferita ad altre forme di lavoro digitale, quale ad esempio la prestazione di lavoro svolta dai *riders*, ma su questo risulterebbe requisito dirimente la relativa qualificazione giuridica del rapporto lavorativo quale subordinato²⁹.

Ulteriori elementi relativi al perimetro giuridico dell'istituto afferiscono al rispetto degli accordi sottoscritti tra le parti ed eventuali periodi di reperibilità e/o contattabilità³⁰. In merito al primo, l'ammissibilità di limiti alla portata del citato diritto demandata alla contrattazione individuale desta perplessità in ordine all'annunciato effettivo rafforzamento dell'efficacia precettiva, seppure da un punto di vista sistematico, il rinvio all'accordo individuale si collochi nell'alveo dell'attuale disciplina, che rinviene in esso lo strumento deputato alla regolamentazione dell'istituto.

Peraltro, il carattere di mera "eventualità" di una regolamentazione da parte dell'accordo individuale appare in antitesi con la previsione contenuta nell'art. 19 dove, come si è ricordato, vi è un rinvio espresso allo stesso quale fonte regolativa dell'istituto. Si ritiene, pertanto, che l'indicazione dell'accordo individuale quale meramente "eventuale" sia ulteriore conferma della vigenza della norma per il periodo emergenziale, cui come noto vi è la deroga alla necessaria sottoscrizione dello stesso ai fini dell'introduzione del lavoro agile.

Semberebbe costituire invece un effettivo rafforzamento la testuale esplicitazione secondo cui l'esercizio del diritto non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi, previsione che, nella ricordata assenza di puntuali riferimenti all'interno del testo dell'art. 19, per quanto evincibile alla luce del testo complessivo, si ritiene potenzialmente incidente in termini di effettività del diritto.

Infine, un aspetto significativo si ha nel riconoscimento del diritto alla disconnessione, quale presupposto per la tutela dei diritti di riposo e di salute del lavoratore. Tale indicazione, inserita in forma di inciso e alla luce dei principi, che permeano la disciplina del lavoro agile - di cui ne si è indicata testualmente la vigenza anche in

²⁹ In merito ad alcune ultime riflessioni sul punto alla luce di evidenze empiriche si veda M. DE MINICIS, M. MAROCCO, *Consistenza, caratteristiche e bisogni dei lavoratori delle piattaforme. Quali strategie regolative alla luce della proposta di Direttiva?*, in q. rivista

³⁰ In ordine invece all'indicazione dei periodi di reperibilità, e ai dubbi interpretativi che possono ingenerarsi sul punto, per ragioni di sintesi, sia consentito rinvio a quanto già oggetto di riflessione in R. ZUCARO, *op. cit.*, 2019 p. 223 ss.; cfr. Lai, *op. cit.*, p. 665 ss.

costanza di emergenza epidemiologica³¹ - non si ritiene circoscrivere la tutela esclusivamente in ragione di tali diritti, ma anche di altri, come la già citata conciliazione vita-lavoro³², o la privacy³³.

3. La disconnessione alla luce del sistema multilivello europeo

L'aumento dei rischi connessi all'*overworking* digitale, unitamente agli impatti e alle varie implicazioni evidenziate, hanno indotto a una riflessione in materia non solo il Legislatore italiano, ma anche quello europeo.

L'avvertita importanza del tema si evince già dall'osservazione di politica del diritto, in ordine alla scelta del Parlamento Europeo di non limitarsi a emanare una specifica Risoluzione con raccomandazioni alla Commissione, ma di proporre anche un'articolata direttiva per il riconoscimento del diritto alla disconnessione nell'ordinamento europeo.

L'espressa necessità di pervenire a un quadro di riferimento, emerge con chiara evidenza già nel considerando C del testo nel quale si sottolinea che: «un utilizzo sempre maggiore degli strumenti digitali a scopi lavorativi ha comportato la nascita di una cultura del “sempre connesso”, “sempre online” o “costantemente in guardia” che può andare a scapito dei diritti fondamentali dei lavoratori e di condizioni di lavoro eque, tra cui una retribuzione equa, la limitazione dell'orario di lavoro e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, la salute fisica e mentale, la sicurezza sul lavoro e il benessere, nonché della parità tra uomini e donne [...]; che la transizione digitale dovrebbe essere guidata dal rispetto dei diritti umani, nonché dei diritti e valori fondamentali dell'Unione e avere un impatto positivo sui lavoratori e le condizioni di lavoro».

Il Parlamento Europeo, in virtù di quanto premesso al successivo considerando H, colloca quindi espressamente il diritto di disconnessione nel novero dei diritti fondamentali che costituiscono «una parte inseparabile dei nuovi modelli di lavoro e dell'era digitale».

³¹ Il riferimento è a quanto previsto a partire dal primo DPCM esteso a tutto il territorio nazionale, adottato l'8 marzo 2020 (art. 2, 1 comma, let. r).

³² Si consenta un rinvio a Zucaro, *op. cit.*, 2019, p. 217 ss.

³³ Per approfondimenti su tale relazione, si veda Foglia (2020), *La privacy come limite alla subordinazione: diritto alla disconnessione e rifiuto della prestazione*, in *Dirittifondamentali.it*, n. 2, 150 ss.; si veda in merito agli ultimi interventi sul punto del Garante della Privacy adottati durante la pandemia C. Timellini, *op. cit.*, p. 8.

Si pone in linea con tale volontà legislativa la precisazione di cui all'art. 1 della annessa proposta di direttiva, secondo cui la disciplina proposta troverebbe applicazione sia per il settore privato che pubblico, e riguarderebbe anche tutti lavoratori e le lavoratrici, indipendentemente da status e modalità di lavoro.

Quindi obiettivo del Parlamento Europeo è che siano adottate delle prescrizioni minime di attuazione volte a consentire a tutte le lavoratrici e i lavoratori, che utilizzano per rendere la prestazione di lavoro strumenti digitali (comprese le TIC) di esercitare il proprio diritto alla disconnessione con garanzia di rispetto dello stesso da parte dei datori di lavoro.

Di tale diritto, poi, si procede a fornire una nozione puntuale all'art. 2 che lo definisce quale il mancato esercizio di attività o comunicazioni lavorative per mezzo di strumenti digitali, direttamente o indirettamente, al di fuori dell'orario di lavoro; nozione che, attesa anche la fase *de iure condendo*, si ritiene opportuno venga interpretata anche alla luce di quanto specificato dal preambolo 10, secondo cui la disconnessione è il «diritto dei lavoratori di non svolgere mansioni o comunicazioni lavorative al di fuori dell'orario di lavoro per mezzo di strumenti digitali, come telefonate, e-mail o altri messaggi».

Sembra pertanto che anche nell'intenzione del Parlamento Europeo la disconnessione si configuri come una fattispecie che trascende la mera tutela del riposo minimo consecutivo per afferire anche al tempo di non lavoro, e quindi al tempo libero, oppure non per forza a un non svolgimento dell'attività lavorativa, perché potrebbe avere comunque luogo, ma senza l'utilizzo di strumentazione digitale. Ad avviso di chi scrive si tratterebbe di incertezze interpretative derivanti dal testo letterale contenente l'espressione dicotomica l'«esercizio di attività o comunicazioni lavorative per mezzo di strumenti digitali», che sembrerebbe in linea con una tutela specificatamente volta alla rilevata potenziale dannosità del profilo tecnologico dell'attività di lavoro.

Importante evidenziare, poi, che gli Stati membri sono invitati a darne attuazione, previa consultazione con le parti sociali, prevedendo modalità attuative dettagliate, volte a consentire l'esercizio del diritto alla disconnessione e garantire che i datori di lavoro ne diano applicazione «in modo equo, lecito e trasparente» e «istituiscono un sistema oggettivo, affidabile e accessibile», al fine di consentire «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 diritti personali»³⁴.

Attuazioni che, come si accennava, possono essere migliorative, ma non inferiori a determinati livelli minimi di tutela anche in ordine; alle modalità pratiche per scollegarsi dagli strumenti digitali a scopi lavorativi, compreso qualsiasi strumento di monitoraggio inerente al lavoro (lett. a); ai sistemi per la misurazione dell'orario lavorativo (lett. b); alle valutazioni in ordine ai profili di salute e sicurezza, comprese quelle del rischio psicosociale, in relazione al diritto alla disconnessione (lett. c); ai criteri per la concessione di una deroga all'obbligo di attuare il diritto alla disconnessione (lett. d) e, in caso di deroga, gli indicatori per stabilire le modalità di calcolo della compensazione per il lavoro svolto al di fuori dell'orario di lavoro (lett. e); and *last but not least*, le misure volte alla sensibilizzazione, compresa la formazione sul luogo di lavoro.

Con riguardo alla fonte di attuazione, la proposta legislativa prevede un rinvio alla contrattazione collettiva sia nazionale che decentrata, attribuendo alla stessa la facoltà non solo di eterointegrazione ma anche di stabilire direttamente tali condizioni.

Diversamente, quindi, dall'attuale disciplina italiana viene espressamente riconosciuto alle parti sociali un ruolo significativo, attesa tale specifica previsione di coinvolgimento, il cui significato si ritiene venga rafforzato nella lettura congiunta delle previsioni di cui al considerando 21, il quale esplicita che le modalità pratiche per l'esercizio del diritto alla disconnessione da parte del lavoratore, nonché quelle relative alla sua attuazione, dovrebbero essere concordate per mezzo della contrattazione collettiva³⁵.

Tale ruolo centrale riconosciuto alla contrattazione collettiva può ritenersi anche logica conseguenza del processo che ha condotto all'adozione di tale documento da parte del Parlamento Europeo; infatti, al punto 13 della Risoluzione si richiama testualmente l'Accordo Europeo sulla digitalizzazione del 22 giugno 2020,

³⁴ Sulla recente giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione Europea relativa all'istituzione di un sistema che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore si veda V. LECCESE, *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, in RGL, n. 3, 2020, p. 428 ss.

³⁵ Cfr. L. BOSSOTTO, *Diritto alla disconnessione: verso la definizione europea di un nuovo diritto fondamentale dei lavoratori?*, in *Il Quotidiano Giuridico*, 18 febbraio 2021. Si veda anche A. PRETEROTTI, *op. cit.*, 18.

prevedendo che la Commissione sia tenuta a presentare la proposta di Direttiva prendendo in considerazione quanto previsto dalle parti sociali europee in tale testo³⁶. Nella proposta in esame per imprimere concreta effettività al diritto, si prevede poi all'art. 5 una sorta di tutela rafforzata, innanzitutto prevedendo che gli Stati membri debbano garantire il divieto di discriminazione, di trattamento meno favorevole, di licenziamento e di altre misure sfavorevoli da parte dei datori di lavoro per il fatto che nel caso in cui il lavoratore non solo abbia esercitato, ma anche tentato di esercitare il diritto alla disconnessione (art. 5, comma 1), estendendo la tutela anche al rappresentante sindacale che dovesse assisterlo (art. 5 comma 2).

Una previsione quest'ultima che sembra conferire una connotazione di particolare disvalore sociale, osservazione ad avviso di chi scrive che troverebbe conferma in altri due elementi.

In primis l'inversione dell'onere della prova, la quale grava sul datore di lavoro, tenuto a dimostrare che il licenziamento o il trattamento sfavorevole sia fondato su motivi diversi degli elementi allegati in giudizio dal lavoratore. *In secundis* ulteriore elemento può essere tratto dall'art. 8, secondo cui gli Stati membri devono prevedere sanzioni effettive, proporzionate ma anche dissuasive, analogamente a quanto si rinviene per il licenziamento più odioso dell'ordinamento, ossia quello fondato su fattori discriminatori.

La tutela rafforzata emerge, poi, *ex art.* 6, secondo cui gli Stati membri devono introdurre un meccanismo di risoluzione di tali controversie rapido, efficace ed imparziale, e possono altresì prevedere norme che facoltizzano le organizzazioni sindacali ad avviare, per conto e a sostegno dei lavoratori, procedimenti amministrativi al fine di garantire la conformità con la direttiva.

Inoltre, analogamente a quanto previsto in materia di salute e sicurezza per la fattispecie del lavoro agile, la proposta di direttiva dispone all'art. 7 che i datori di lavoro siano obbligati a fornire per iscritto a ciascun lavoratore informazioni chiare, sufficienti e adeguate sul diritto qui in analisi, compresa una dichiarazione che precisi i termini degli accordi collettivi o di altri accordi applicabili.

³⁶ Per approfondimenti sull'accordo quadro si veda M. PERUZZI, *Il dialogo sociale europeo di fronte alle sfide della digitalizzazione*, in *DRI*, n. 4, 2020, p. 1213 ss.; A. ROTA, *Sull'accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione*, in *Lab. Law iss.*, n. 2, 2020, p. 25 ss.

4. Itinerari *de iure condendo* alla luce di evidenze empiriche

In Italia, la disconnessione trova applicazione limitatamente alla fattispecie del lavoro agile, in divergenza da come si è visto sembrare orientarsi l'ordinamento europeo; all'interno, pertanto, della disciplina di un istituto che in relazione all'orario di lavoro rinviene la sua maggiore "rivoluzione". Infatti, per quanto la relativa norma istitutiva preveda che il tempo di lavoro vada necessariamente garantito nei «limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva»³⁷, scompare la necessità di precisi «vincoli di orario».

Tale inciso comporta che necessariamente il tempo di lavoro muti, e possa sfumare e confondersi con il "tempo" che dovrebbe essere dedicato non solo al riposo e alla ripresa psico-fisica, ma anche alla cura, agli interessi personali, e pertanto al valore della conciliazione vita-lavoro.

Rispetto alla prospettiva *de iure condendo* è interessante, quindi, operare una lettura in chiave giuslavorista delle evidenze empiriche sul punto emerse dall'indagine INAPP Plus, la quale riguarda un campione di oltre 45 mila lavoratori e lavoratrici, che hanno lavorato da remoto da marzo a luglio 2021³⁸.

La connessione *anytime* è un fenomeno che riguarda il 32,8% del campione con un'incidenza leggermente superiore nel privato rispetto al pubblico. Nel 44,5% vi è la previsione di una fascia di connessione obbligatoria e nel 64% dei casi la presenza da remoto è comunque registrata con autocertificazione o con sistema automatico di rilevazione della presenza. Queste risultanze sembrano smentire l'ipotesi di un'applicazione incentrata su un'autonoma collocazione temporale della prestazione di lavoro, seppure abbia probabilmente inciso, come già evidenziato, l'improvvisata "sperimentazione".

In tal senso anche l'evidenza per cui nel 32,8% dei casi la connessione è sempre attiva appare in linea con l'esito per il quale oltre il 49% del campione dichiara di potersi disconnettere solo durante la pausa pranzo, e pertanto questo porta a dedurre che la possibilità di fare brevi pause dichiarato dal 74,6% non escluda che essa avvenga

³⁷ Rileva sul punto un profilo di mancanza di raccordo fra l'art. 18, primo comma, legge n. 81/2017 e il D. Lgs. n. 66/2003, A. Fenoglio, *op. cit.*, 2021, p. 8.

³⁸ Per dettagli puntuali anche con specifici dati riferiti al privato e al pubblico si rinvia a Bergamante, Canal, Mandrone, Zucaro, *op. cit.*, p. 11 ss.

davanti al pc, profilando quindi scenari che richiedono riflessioni in ordine ad un'effettiva disconnessione.

Peraltro, a lavorare spesso la sera nel privato è il 29,6% (nel pubblico il 27,7%), mentre capita di lavorare spesso il weekend al 20,55% del campione complessivo, e in ordine alle richieste al di fuori dell'orario e dei giorni standard di lavoro è fenomeno rilevato da oltre il 40% del campione.

Le citate evidenze potrebbero non rappresentare una casistica necessariamente disfunzionale atteso che la dislocazione temporale dell'attività lavorativa "agile" non presenta "precisi vincoli temporali" (salvo il rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale). Tuttavia, l'attuazione unilaterale dello smart working pandemico, che la ricerca ha indagato, non rende al momento presumibile tale ipotesi, ma più come elemento di riflessione per una regolamentazione pattizia.

Il requisito fondativo dell'istituto di un allentamento dei vincoli orari è confermato anche dal recente Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile siglato dalle parti sociali e dal Ministero del Lavoro il 7 dicembre 2021, il quale sottolinea anche il ruolo prioritario dei fattori di carattere organizzativo nel determinare eventuali criticità (in linea con quanto rilevato sul versante europeo sia con l'accordo quadro che con la Risoluzione del Parlamento e annessa proposta di direttiva).

Infatti, nell'accordo interconfederale all'art. 3 rubricato "Organizzazione" del lavoro agile e regolazione della disconnessione", innanzitutto al primo comma viene riaffermato il principio per cui «la giornata lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro» e si evidenzia altresì il requisito «dell'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati». Al secondo comma viene invece previsto che la prestazione in modalità agile - quindi si ritiene che attese il relativo carattere ibrido, sia per quanto attiene al lavoro in presenza sia in riferimento a quanto svolto da remoto - «può essere articolata in fasce orarie, individuando [...] la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa».

In riferimento a tale ultimo inciso sorgono due riflessioni. Innanzitutto, la previsione *a contrario* di una fascia di disconnessione potrebbe prestarsi maggiormente a profili di mantenimento di orari rigidi di lavoro, come peraltro sembra essere prevalentemente

avvenuto durante la pandemia alla luce dei dati qui riportati e di quanto ulteriormente emerso nella citata ricerca INAPP cui si rinvia³⁹.

Trattasi, peraltro, di una sintesi degli indirizzi della contrattazione collettiva che sembra preferire il pungolare un indirizzo contrattuale su tale soluzione, in alternativa invece alla previsione di fasce di contabilità - relative anche a una implementazione della fattispecie che tenga conto dei profili di carattere organizzativo - da cui si ricava *a contrario* una area di disconnessione, nel momento in cui non si è disponibili al contatto a mezzo *device*. Aspetto quest'ultimo, che come già rilevato in altra sede cui sia consentito rinviare, non si ritiene sufficiente per un'effettività della tutela⁴⁰.

Ad ogni modo sancendo il Protocollo un indirizzo può interpretarsi in un più ampio e condivisibile rinvio alla contrattazione collettiva, aprendo anche eventuali scenari di eventuale superamento dei confini del lavoro agile come da prospettive evolutive europee. Da tale osservazione si passa all'ulteriore punto in esame che focalizza l'attenzione su come nel caso di specie si specifichi che la prestazione lavorativa non avvenga in occasione della fascia di disconnessione. Tale previsione sembrerebbe però interpretare la connessione, e quindi l'aspetto tecnologico come requisito sostanziale della fattispecie, in luogo della nozione normativa per la quale è solo eventuale, al di là dell'evidenza empirica in tal senso. Ad avviso di chi scrive, poi, può esservi il rischio che tale indirizzo orienti la contrattazione verso un irrigidimento della fattispecie che potrebbe essere distorsivo rispetto ai profili ontologici dell'istituto.

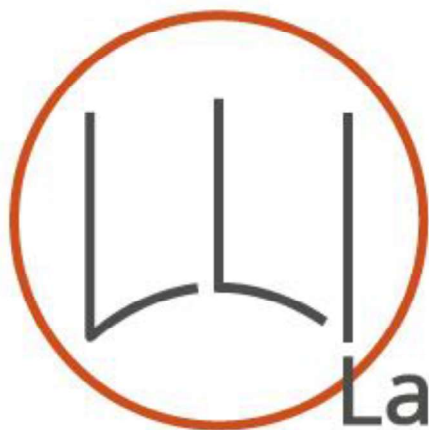
Interessante è quindi un'attenzione non solo al "tempo di lavoro", ma anche ai relativi istituti che si stanno affermando per consentire nuove modalità di controllo della prestazione lavorativa nel rispetto della sfera di riservatezza del lavoratore, quali la contattabilità o di misurazione della stessa, come le schede e la reportistica di monitoraggio della attività svolta.

Il contesto italiano in evoluzione dovrebbe poi tenere conto della centralità che si rinviene all'interno del panorama europeo portatore di un indirizzo normativo che intende travalicare i confini del lavoro agile, del *remote working* o del telelavoro, anche

³⁹ F. BERGAMANTE, E. MANDRONE, T. CANAL, R. ZUCARO, *op. cit.*

⁴⁰ Si consenta rinvio a R. ZUCARO, *op. cit.*, 2019.

nella necessità di fondo di rendersi intellegibile e porre standard minimi per il panorama estremamente eterogeneo dei Paesi membri.



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**Il diritto alla disconnessione
tra interesse collettivo e individuale.
Possibili profili di tutela**

ROSITA ZUCARO

Università Ca' Foscari Venezia

vol. 5, no. 2, 2019

ISSN: 2421-2695





Il diritto alla disconnessione tra interesse collettivo e individuale. Possibili profili di tutela

ROSITA ZUCARO

Università Ca' Foscari Venezia
Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro
rosita.zucaro@unive.it

ABSTRACT

Technological evolution is able to generate irreversible changes in work organization and in the reference paradigms of work performance. On one hand technology has the characteristic of “freeing up time”, on the other hand it may have the opposite effect, causing the phenomenon that has been called “Time porosity”, a metaphorical expression aimed at describing how the "life time" lends itself to being invaded by "work time", due to a society that is vertiginously changing, and in which one can be connected everywhere and everytime. Thus, not only does space becomes more indefinite and nuanced, but also people's lives become a continuous contamination between what one is and the work one does. This state of interference has led to the emerging of a new collective interest, the one to disconnection, introduced in our system with art. 19 of the l. n. 81/2017, referring therefore only to smart workers.

The Legislator, however, does not specifically define the right, this new area of protection, nor does it provide it with a concrete preceptive content, as is the case of France and Spain; instead it is limited to a mere affirmation, which requires an anchorage to other rights to give it effectiveness. The article highlights this aspect also by retracing the experimentation both at corporate and public level, in an analysis in which possible best practices are highlighted.

A framework seems to emerge in which disconnection is configured as “symptomatic” case of how technological innovations require an intervention of the collective bargaining beyond the mere adjustment of a case, and how

those can contribute to the legal recognition of effective right to disconnection.

Keywords: technological evolution; right to disconnection; life time and work time; best practices; collective bargaining and public administration; French and Spanish legal framework.

Il diritto alla disconnessione tra interesse collettivo e individuale. Possibili profili di tutela

SOMMARIO: 1. Quadro di riferimento – 2. La disconnessione nell’ordinamento giuridico italiano – 3. Le sperimentazioni della negoziazione collettiva - 4. Le esperienze applicative della Pubblica Amministrazione – 5. La disconnessione in Europa. Cenni ai casi francese e spagnolo. – 6. Brevi conclusioni.

1. Quadro di riferimento

Cambiamenti repentini, determinati dall’evoluzione tecnologica, stanno incidendo in modo irreversibile sull’organizzazione del lavoro e sui paradigmi di riferimento della prestazione lavorativa. Le innovazioni nell’informatica e nelle telecomunicazioni, che caratterizzano quello che può definirsi il Millennio digitale, sono foriere di una graduale riconfigurazione del tempo e dello spazio di lavoro.

Da un lato si può osservare che la tecnologia potenzialmente ha la capacità di “liberare tempo”, quel “tempo” che rappresenta una risorsa non solo scarsa, ma neanche rinnovabile. In tale ottica la flessibilità oraria e organizzativa, determinata dall’innovazione tecnologica, può rappresentare un’opportunità di conciliazione vita-lavoro, consentendo di meglio allineare “progetti di vita” con “progetti di lavoro”. Dall’altro lato, però, l’effetto può essere opposto, rischiando di accentuare il conflitto tra vita personale e lavorativa, nonché di causare quel fenomeno che è stato definito con l’immagine metaforica “*time porosity*”⁽¹⁾, che indica i confini sfumati tra tempi di vita e tempi di lavoro. Infatti l’*always on*, ossia la connessione ininterrotta, comporta che il lavoratore potrebbe essere continuamente contattato, essendo così esposto più del passato «a uno stato permanente di allerta reattiva rispetto al soddisfacimento delle richieste datoriali»⁽²⁾. Dato tangibile di detto rischio si ricava dalle indagini e dalle ricerche in materia. Ad esempio il rapporto

⁽¹⁾ E. Genin, *Proposal for a theoretical framework of time for the analysis porosity*, *IJCLIR*, 2016, n. 32, 280-30; A. Fenoglio, *Il diritto alla disconnessione del lavoratore agile*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer Cedam, 2018, 548.

⁽²⁾ D. Poletti, *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei «diritti digitali»*, *RCP*, 2017, 1, 9.

dell'ILO e dell'Eurofound, "*Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*", evidenzia che tra le maggiori criticità del lavoro svolto con i device elettronici, figura il rischio di interferenza casa-lavoro, causato da una sovrapposizione tra lavoro retribuito e vita personale ⁽³⁾; mentre da un'indagine compiuta negli Stati Uniti è emerso che il tempo impiegato per leggere quotidianamente le e-mail, al di fuori dell'orario di lavoro, è superiore a quello riservato alle ferie, ed è una condotta che riguarda per lo più i cosiddetti *millenians* ⁽⁴⁾, quindi oltre a essere un comportamento attuale, è con ogni evidenza destinato a crescere. A ciò si aggiunga, come osservato in dottrina, anche la tendenza in atto di richiedere un sempre maggiore coinvolgimento dei lavoratori nella vita dell'impresa, determinando l'insorgere di un'oggettiva difficoltà nel qualificare in modo distinto la giornata di lavoro dalla vita privata ⁽⁵⁾. Una tendenza di cui da più parti ne sono stati evidenziati i gravissimi rischi per la salute: tra cui insonnia, irritabilità, cattivo umore, demotivazione, esaurimento mentale, mancanza di energia e prestazioni inferiori, stress lavoro-correlato, o la cosiddetta sindrome di *burn-out* ⁽⁶⁾.

Le nuove tecnologie rappresentano quindi un'opportunità di facilitazione del lavoro poiché possono favorire produttività ed efficienza, ma incidono anche sui parametri tradizionali dell'orario di lavoro, consentendo una maggiore autonomia organizzativa, ma anche prestazioni lavorative che possono essere rese in qualsiasi momento.

In questo quadro è, pertanto, cominciata a emergere una nuova esigenza, quella di tutelare la disconnessione, in virtù della quale il lavoratore deve essere protetto da una potenziale perenne connessione; in altre parole una tutela volta a individuare strumenti e modalità, con i quali lo *smart worker* può interrompere i contatti, senza che ciò comporti ripercussioni sul piano

⁽³⁾ Eurofound, Ilo, *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*, 2017, consultabile open access al sito www.eurofound.it

⁽⁴⁾ Saas Enterprise Service Management Samanage, 2016.

⁽⁵⁾ Vedi A. Supiot, *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, 2016, XXVII-XXIX.

⁽⁶⁾ Si vedano tra i vari J. Pompa, *The Janus face of the 'New Ways of Work': Rise, risks and regulation of nomadic work*, ETUI WP, 2013, n. 7; L. Mella Méndez, *Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores*, TD, 2016, n. 4, 30 ss.; E. Pietrafasa, R. Di Leo, M. Castriota, *ICT e mercato del lavoro tra nuove professioni e rischi emergenti*, RIMP, 2014, I, n. 2, 412-417; v. anche lo studio in materia dell' Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial*, Madrid, 2015, che analizza i fattori di rischio psicosociale e fornisce degli elementi utili a una loro valutazione.

retributivo e/o incida sul corretto adempimento della prestazione lavorativa, con conseguente esposizione del lavoratore a sanzioni disciplinari ⁽⁷⁾.

2. La disconnessione nell'ordinamento giuridico italiano

La poc'anzi descritta esigenza di tutela ha iniziato a emergere nelle prime sperimentazioni concrete di *smart working*, avviate dalla contrattazione collettiva italiana, che diversamente da quella francese o tedesca ⁽⁸⁾, non ha però mostrato primi tentativi di regolamentazione *ante legem*, se non in forma di mere enunciazioni per lo più a ridosso dell'approvazione della legge n. 81 del 22 maggio 2017 ⁽⁹⁾.

Infatti è nella disciplina normativa del lavoro agile che la disconnessione diviene un istituto regolamentato, trovando dimora all'art. 19, comma primo, il quale dispone che l'accordo sullo *smart working* debba contenere, oltre ai tempi di riposo del lavoratore, anche «de misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro».

⁽⁷⁾ Per una possibile nozione nel quadro normativo italiano, senza pretesa di esaustività, si vedano: D. Poletti, *op. cit.*, 9; A. Fenoglio, *op. cit.*, 554-555; C. Spinelli, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, 2018, 153; M. Martone, *Lo smart working nell'ordinamento italiano*, *DLM*, 2018, 2, 301; R. Di Meo, *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, *LLI*, 2017, 3, 20.

⁽⁸⁾ Gli accordi collettivi tedeschi e francesi hanno previsto delle prime specifiche forme di tutela della disconnessione, secondo quanto emerge dagli accordi contenuti nel cosiddetto Rapporto Mettling, *Tran-sformation numérique et vie au travail*, commissionato dal Governo francese in vista della riforma del lavoro che porterà all'introduzione del diritto, e disponibile all'indirizzo www.ladocumentationfrancaise.it. In dottrina si rinvia a V. Pontif, «*Transformation numérique et vie au travail: les pistes du rapport Mettling*», *RDT*, 2016, 3, 185-187; M. Weiss, *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, *DRI*, 2016, 3, 657-60; L. Mella Mendez, *op. cit.*, 2016, 30 ss.; A. Fenoglio, *op. cit.*, 549-553.

⁽⁹⁾ Il riferimento è ad es. all'accordo aziendale di Deloitte Consulting del 27 aprile 2017, per la cui analisi si consenta un rinvio a R. Zucaro, *La conciliazione vita-lavoro nei settori del commercio, del turismo e dei servizi. Politiche di sostegno alla cura e misure di flessibilità oraria e organizzativa*, Laboratorio Terziario, Speciale XIX Congresso, 2017, 74 ss. e che contiene una trattazione specifica degli accordi sottoscritti nei settori del commercio, turismo e terziario prima della legge n. 81 del 2017. Sempre in merito agli accordi che in Italia hanno iniziato a implementare lo *smart working* avviando prime esperienze aziendali che hanno determinato l'insorgenza della riflessione sulla nuova area di tutela si vedano, senza pretesa di esaustività, M. Martone, *op. cit.*, 311 ss.; M. Tiraboschi, E. Dagnino, P. Tomasetti, C. Tourres, *Il "lavoro agile" nella contrattazione collettiva oggi*, WP Adapt, 2016, n. 2, in <https://moodle.adaptland.it/>.

Pertanto il Legislatore decide di non qualificare espressamente la disconnessione come diritto ⁽¹⁰⁾, la cui enunciazione all'interno di un testo normativo determina come noto il chiaro insorgere di una situazione giuridica soggettiva di vantaggio, un "attributo" ascritto a un soggetto, o a una classe di soggetti, che si sostanzia in obblighi, poteri, doveri e si connette alla facoltà di rivolgersi a un organo giurisdizionale per ottenere la tutela in caso di violazione ⁽¹¹⁾.

Nella fattispecie *de qua* peraltro l'assenza di una qualificazione specifica si accompagna alla mancanza di una nozione giuridica, e non vi è né indicazione di un iter attuativo, volto a conferire effettività al disposto normativo, né la previsione di eventuali conseguenze qualora non vi sia ottemperanza.

Peraltro la mancata qualificazione come diritto è difficile da intendersi come una mera svista del Legislatore, atteso che il disegno di Legge n. 2229/16 «Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile alla quarta rivoluzione industriale», all'art. 3 prevedeva che «nel rispetto degli obiettivi concordati e delle relative modalità di esecuzione del lavoro autorizzate dal medico del lavoro, nonché delle eventuali fasce di reperibilità, il lavoratore ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro senza che questo possa comportare, di per sé, effetti sulla prosecuzione del rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi». Infine, oltre a esserci una menzione espressa della disconnessione quale diritto, erano presenti anche indicazioni specifiche di attuazione, atteso che il comma secondo assegnava al medico competente la convalida delle misure necessarie a garantire l'integrità fisica e psichica, nonché la personalità morale e la riservatezza del lavoratore ⁽¹²⁾.

Diversamente avviene per l'articolo in definitiva approvato. In merito però si concorda con chi osserva che si tratti comunque di norma imperativa necessitante eterointegrazione da parte della contrattazione collettiva ⁽¹³⁾, che peraltro, come accennato, è la fonte che per prima ha cominciato ad affrontare il tema in modo concreto, prevedendo misure di argine al fenomeno dell'*always on*. Ad ogni modo, pur in assenza di indicazioni specifiche da parte del Legislatore circa le modalità di tutela della disconnessione, una strada che può

⁽¹⁰⁾ Sul punto A. Allamprese, F. Pascucci, *La tutela della salute e sicurezza del lavoratore «agile»*, RGL, 2017, 2; R. Di Meo, *op. cit.*, 27 ss.

⁽¹¹⁾ R. Guastini, *La sintassi del diritto*, Giappichelli, 2014, 83 ss.

⁽¹²⁾ D. Poletti, *op. cit.*, 16.

⁽¹³⁾ R. Di Meo, *op. cit.*, 28.

essere percorsa per tentare di conferirgli effettività, è l'ancoraggio ad alcuni diritti fondamentali, in particolare al diritto alla salute ⁽¹⁴⁾ e il diritto alla vita privata ⁽¹⁵⁾.

Per quanto attiene al primo, e quindi alla tutela dell'integrità fisica e psichica dei lavoratori, come noto, si tratta di un diritto-dovere del lavoratore, cui corrisponde la posizione di obbligo a carico del datore di lavoro.

In particolare al fine di individuare gli strumenti già esistenti per garantire l'effettività di questo diritto emergente, il riferimento è innanzitutto alla disciplina dell'orario di lavoro, ancorata a livello costituzionale per quanto attiene alla durata della prestazione e ai riposi (art. 36, commi 2 e 3 della Costituzione).

Come detto al momento la disconnessione è stata introdotta solo per gli *smart worker* che, ai sensi dell'art. 18 della legge n. 81/2017, svolgono la propria prestazione lavorativa senza precisi vincoli di orario entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge o dalla contrattazione collettiva. La disconnessione potrebbe quindi costituire una sorta di «adattamento tecnologico del diritto al riposo» ⁽¹⁶⁾, ed essere tutelata, garantendo 11 ore consecutive di riposo giornaliero ex art. 7 del D. Lgs. n. 66/2003. Tuttavia il tempo utile alla produzione, volto alla soddisfazione dell'interesse organizzativo creditorio «cioè il tempo che produce valore economico e utilità giuridica (tempo-lavoro), non è solo orario di lavoro effettivo (tempo-orario)»⁽¹⁷⁾. E in tale ottica si è osservato che potrebbe rientrare in questo tempo utile alla produzione anche quello speso dal lavoratore in uno stato di connessione da remoto, anche solo potenziale, con i colleghi e i superiori, salvo per i momenti che possono essere considerati come orario di lavoro ai sensi della limitata definizione europea e nazionale⁽¹⁸⁾.

Ad ogni modo nell'economia di questo contributo, ciò che si vuole evidenziare è che, per una congrua tutela della disconnessione, non sembra

⁽¹⁴⁾ In particolare evidenziano tale aspetto: C. Spinelli, *op. cit.*, 155; R. Di Meo, *op. cit.*, 29. Sulla stretta correlazione tra orario di lavoro e tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, si v. anche C. Alessi, *Orario di lavoro e tutela della salute innanzi alla Corte di Giustizia*, DRI, 1997, 2, 125 ss.

⁽¹⁵⁾ Sottolinea questa connessione D. Poletti, *op. cit.*, 17.

⁽¹⁶⁾ Questa definizione è di C. Spinelli, *op. cit.*, 155.

⁽¹⁷⁾ V. Bavaro, *Tesi sullo statuto giuridico del tempo nel rapporto di lavoro subordinato*, in B. Veneziani, V. Bavaro (a cura di), *Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro*, Cacucci, 2009, 22-23.

⁽¹⁸⁾ Per un ragionamento sistemico rispetto al tempo di lavoro volto a cercare di collocare il diritto alla disconnessione all'interno della più ampia riflessione sui tempi di lavoro si veda E. Dagnino, *Diritto alla disconnessione: Legge n. 81 del 2017 ed esperienza comparata*, DRI, 2017, 4, 1036 ss.

potersi ritenere comunque sufficiente la mera previsione di garanzia delle 11 ore di riposo attraverso una non-connessione, in quanto l'istituto è all'interno della disciplina del lavoro agile in virtù della quale «l'assenza di orario non è conseguenza delle “caratteristiche dell'attività”, ma è concordata dalle parti al fine del perseguimento degli scopi di competitività e conciliazione vita-lavoro»⁽¹⁹⁾. Peraltro ricavando la nozione di riposo da ciò che non è orario di lavoro, occorre ricordare che questo istituto si sostanzia in quel periodo nel quale il lavoratore è a lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio delle sue attività e funzioni, ex art. 1 del DLg. n. 66/2003. Tuttavia per quanto possa essere eccessivo parlare di rapporti di lavoro “atemporal” e “aspaziali”, i modelli organizzativi basati sull'utilizzo delle tecnologie, hanno comunque «incrinato la fissità del cosiddetto tempo di lavoro»⁽²⁰⁾.

Alla luce di tali considerazioni l'individuazione di fasce di reperibilità/contattabilità, in un arco temporale definito (la media delle sperimentazioni a oggi sembra essere pari a 3 ore), nel quale il lavoratore debba essere raggiungibile per il datore di lavoro, appaiono uno strumento più in linea con le caratteristiche della specifica normativa, in cui è stato introdotto tale diritto, e peraltro rappresentano la modalità con cui le realtà aziendali e pubbliche stanno sperimentando le forme di tutela della disconnessione, come si vedrà nel paragrafo seguente.

Occorre però operare una distinzione. La reperibilità è nello specifico un istituto pattizio mediante il quale un lavoratore si obbliga, al di fuori del proprio normale orario di lavoro, a essere rintracciabile, al fine di intervenire in caso di necessità, e che in considerazione della limitazione di godimento del tempo libero, e ai fini di una lettura conforme dell'istituto al dettato costituzionale (art. 36, comma 1 e 2, Cost.), si ritiene generalmente che al lavoratore spetti un'indennità, che, in assenza di previsione contrattuale, potrà essere determinata in via equitativa dal giudice. Si configura quindi come un obbligo a struttura tipicamente “negativa”, che l'orientamento giurisprudenziale, quasi unanime, esclude dal computo dell'orario di lavoro

⁽¹⁹⁾ A. Donini, *I confini della prestazione agile: tra diritto alla disconnessione e obblighi di risultato*, in M. Verzaro (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale collettiva e individuale*, Jovene, 2018, 114; sul punto si veda anche C. Spinelli, *op. cit.*, 155 ss; sul punto v. anche R. Casillo, *Competitività e conciliazione nel lavoro agile*, RGL, 1, 2018, 115 ss.

⁽²⁰⁾ M. Magnani, *Prestazioni sconfinare: ma il diritto del lavoro non padroneggia ancora la legge internazionale*, VII, Relazione al Convegno Nazionale AGI 2019, *Guida al lavoro*, 2019, 39, IX.

assumendo, quale unica eccezione per includerlo, la presenza presso i locali del datore di lavoro ⁽²¹⁾.

Per quanto attiene però agli *smart worker*, questa condizione non sorge ogni qual volta il lavoratore svolga la prestazione «in parte all'esterno dei locali aziendali», in un luogo che peraltro potrebbe essere anche non noto al datore di lavoro, salvo diversa previsione nell'accordo individuale. Uno scenario evolutivo sul punto sembra configurarsi a seguito di una recente sentenza della Corte di giustizia, nella quale attraverso un ragionamento volto a valorizzare il profilo della limitazione della sfera personale del lavoratore determinato dall'obbligo di reperibilità, fa rientrare tale istituto all'interno dell'orario di lavoro ⁽²²⁾.

Ad ogni modo comunque si ritiene che la reperibilità non costituisca l'istituto più idoneo ai fini della tutela della disconnessione. Peraltro alcune prime sperimentazioni - in particolare nell'ambito della pubblica amministrazione, di cui al paragrafo seguente - fanno riferimento sempre più spesso a una contattabilità dello *smart worker*, che appare più confacente ad un *modus* di svolgere la prestazione lavorativa senza vincoli di orario, il cui fine è «l'agevolazione della conciliazione vita-lavoro», ambito nel quale peraltro ha avuto origine la fattispecie. Trattandosi di una caratteristica sostanziale della disciplina del lavoro agile, a parere della scrivente, non può non incidere anche sui contenuti dell'affermando diritto alla disconnessione, essendo previsto specificatamente solo per i lavoratori agili.

In tale ottica sembra muoversi la tesi secondo cui la disconnessione darebbe luogo a nuovo diritto digitale ⁽²³⁾, che si caratterizzerebbe come un corollario del diritto alla vita privata²⁴. Questo ragionamento connettendo nello specifico la disconnessione alla tutela del diritto alla privacy, potrebbe rinvenire nell'azione dell'Autorità del garante della Privacy una garanzia della

⁽²¹⁾ CGUE, 3 ottobre 2000, *Simap*, C303/98, EU:C:2000:528; CGUE, 9 settembre 2003, *Jaeger*, C151/02, EU:C:2003: 437; CGUE, 1 dicembre 2005, *Dellas e a.*, C14/04, EU:C:2005:728; CGUE, 10 settembre 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C266/14, EU:C:2015:578, tutte consultabili in www.curia.europa.eu.

⁽²²⁾ Nello specifico si trattava dell'obbligo di rispondere alle convocazioni del suo datore di lavoro entro 8 minuti, in quanto limita molto fortemente la possibilità di svolgere altre attività CGUE, 21 febbraio 2018, *Matzak*, C-518/15, consultabile *open access* in www.curia.europa.eu. Si vedano sul punto le considerazioni di C. Spinelli, *op. cit.*, 157 ss.

⁽²³⁾ D. Poletti, *op. cit.*, 7 ss.

⁽²⁴⁾ D. Poletti, *op. cit.*, 17; il primo a teorizzare il diritto alla disconnessione come il diritto alla vita privata del XXI secolo è J. E. Ray, *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXI^{ème} siècle*, *DS*, 2002, 939; J.E. Ray, *Grande accélération et droit à la déconnexion*, *DS*, 2016, n. 11, 912.

sua effettività⁽²⁵⁾. Infine tale inquadramento giuridico sembra trovare in parte conforto nelle altre esperienze europee sulla disconnessione, di cui si parlerà nel prosieguo della trattazione.

3. Le sperimentazioni della negoziazione collettiva

Come accennato, la scarsa previsione normativa per la tutela della disconnessione rinvia al contratto individuale. Tuttavia si concorda con chi ritiene che la sede non solo più opportuna, ma anche necessaria, di regolamentazione, sia quella collettiva⁽²⁶⁾.

Innanzitutto occorre osservare che la mancanza di un seppur minimo contenuto della norma, unitamente all'assenza del rinvio ai contratti collettivi, sembra determinare ad oggi che la disciplina della disconnessione non risulta essere una costante, e spesso rimane a livello di mera affermazione di principio, ricalcando il "vuoto" testo della norma; una conseguenza resa anche evidente nelle esperienze avviate dalla pubblica amministrazione, come si vedrà al paragrafo successivo. Tale considerazione è stata tratta dall'analisi di accordi aziendali dal 2012 a oggi per lo più tratti da fonti *open access*, analisi che nell'economia di questo contributo non è possibile approfondire, secondo una metodologia di *benchmarking*, e per il cui esame si rinvia ad altra e futura sede.

Rispetto all'analisi, che si sta qui conducendo, ci si limiterà a illustrare alcune recenti esperienze, che alla luce di quanto indicato sembrano presentare regolamentazioni interessanti in ordine alle «misure tecniche e organizzative necessarie per garantire la disconnessione». Per esempio nell'accordo di Allianz Assicurazioni del 27 ottobre 2017 si legge che: «non è di norma richiesto di rendere la propria prestazione lavorativa al di fuori dell'orario di lavoro. Pertanto, salvo particolari ed eccezionali esigenze aziendali e fermo, in ogni caso, il recupero dei riposi - non è richiesto al Dipendente lo svolgimento della prestazione lavorativa e, quindi, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e agli SMS aziendali, l'accesso e la connessione al sistema informativo aziendale. Durante il Periodo di Pausa, di Riposo e di Disconnessione il dipendente potrà disattivare i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Durante le giornate di SW, e salvo il Periodo di Pausa,

⁽²⁵⁾ In questo senso v. A. Bellavista, *Sorveglianza sui lavoratori, protezione dei dati personali e azione collettiva nell'economia digitale*, in C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone, *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, 2019, 151 ss.

⁽²⁶⁾ R. Di Meo, *op. cit.*, 28.

di Riposo e di Disconnessione, il dipendente dovrà essere reperibile sullo smartphone e via email» (27).

Analoga all'esperienza di Allianz è la policy aziendale sullo *smart working* di Cattolica, siglata anche dai sindacati il 24 ottobre 2017, la quale prevede che il dipendente sia tenuto a rispettare i periodi di riposo e di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche, e a tal fine si dispone che non sia di regola previsto ne richiesto lo svolgimento dell'attività lavorativa nella fascia compresa tra le 18.30 e le 7.45, nonché durante gli interi giorni di sabato e festivi (28).

Altra norma interessante è rappresentata dall'art. 16 "Protezione dei tempi di disconnessione", contenuto nell'ultimo accordo di Unicredit, dedicato alla conciliazione vita-lavoro, il quale dispone che: le apparecchiature aziendali devono essere usate non solo nel rispetto dell'orario di lavoro, ma anche in modo appropriato, evitando abusi dei canali digitali quali ad. es. sms, videochiamate, whatsapp, chat, telefonate, pop-up; i dipendenti devono fare un uso responsabile di email, di norma rispettando l'orario di lavoro ufficiale, giornaliero e settimanale, i periodi di ferie e malattia, e i diversi livelli di responsabilità manageriale e di anzianità, inviandole solo ai destinatari strettamente necessari, e avendo cura di inserire la copia conoscenza solo in via eccezionale. Infine si invita ad evitare l'uso eccessivo delle e-mail e a preferire quando possibile il dialogo diretto (29).

4. Le esperienze applicative nella pubblica amministrazione

Prime forme di tutela della disconnessione sono state attuate anche sul versante pubblico, in virtù di quanto disposto dall'art. 14, comma 1, della l. 7 agosto 2015, n. 124, il quale nel promuovere la conciliazione vita-lavoro, richiede alle P.A. di adottare misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali non solo per l'attuazione del telelavoro, ma anche per la sperimentazione di "nuove forme spazio-temporali". Con riferimento specifico al lavoro agile, la relativa disciplina trova applicazione anche per il pubblico impiego, previa "valutazione" di compatibilità con tali rapporti di lavoro, nonché nel rispetto delle direttive del Presidente del Consiglio dei Ministri adottate in materia, come si legge all'art. 18, comma 3, della l. n. 81/2017(30). Il riferimento è alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei

(27) Consultabile in www.firstcisl.it

(28) Disponibile in www.fisac-cgil.it

(29) Visionabile un www.cisl.it

(30) Per approfondimenti si veda C. Spinelli, *op. cit.*, 122 ss.

Ministri n. 3 dell'1 giugno 2017. Per quanto la citata direttiva disponga che le indicazioni ivi contenute siano «di massima e non vincolanti», essa costituisce comunque un quadro di riferimento che le P.A. sembrano per lo più seguire⁽³¹⁾.

In merito agli step previsti per l'introduzione del lavoro agile nell'organizzazione, il documento ministeriale esprime una preferenza per la predisposizione di un atto interno *ad hoc*, preceduto dall'informativa del sindacato e trasmesso al Comitato Unico di Garanzia ex art. 57 D.Lgs. n. 165/2001. E' possibile individuare quindi alcune prime sperimentazioni soprattutto nei regolamenti, che rappresentano l'atto, unitamente all'accordo individuale, sempre previsto (che nelle esperienze delle PA generalmente viene chiamato progetto individuale, causando una pericolosa commistione con la disciplina del telelavoro), laddove l'accordo collettivo rappresenta invece un'eccezione⁽³²⁾.

Occorre innanzitutto rilevare che anche in questo caso una regolamentazione più puntuale in materia di disconnessione non sembra costituire ad oggi la regola, atteso che esistono anche casi, soprattutto tra le primissime esperienze, in cui un riferimento specifico alla stessa è proprio assente, analogamente a quanto osservato nel privato.

La maggior parte delle amministrazioni (Ministero Economia e Finanza; Ministero Interno; Ministero del Lavoro; Consiglio di Stato; MISE; Consiglio Regionale Puglia) inseriscono invece una dicitura che con poche variazioni tra le varie PA garantisce al dipendente, che rende la propria prestazione lavorativa in modalità agile, il rispetto dei tempi di riposo, nonché il diritto di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e prevedono poi delle fasce di reperibilità, o più di frequente di contattabilità, come si accennava al paragrafo precedente. Ad avviso di chi scrive sembra emergere nel quadro pubblico una tendenza a ritenere sufficiente, ai fini del soddisfacimento dell'obbligo di tutela, il combinato disposto tra la dichiarazione di intenti e la previsione di fasce nell'ambito delle quali essere prontamente contattabili.

⁽³¹⁾ A. Sartori, *Il Lavoro agile nella pubblica amministrazione*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi, (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer Cedam, 2018, 471 ss.; V. Talamo, *Diversamente agile? Lo smart working nelle pubbliche amministrazioni*, in L. Fiorillo, A. Perulli (a cura di), *Il Jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, 257 ss.

⁽³²⁾ I dati sono tratti dall'analisi della documentazione delle 25 PA aderenti al progetto "Il Lavoro agile per il futuro della PA" della Presidenza del Consiglio dei Ministri, a valere sul PON Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020.

Tra i casi più interessanti vi è quanto previsto dal recente Regolamento di Reggio Calabria, adottato il 16 settembre 2019, nel quale all'art. 8 si legge che: «in attuazione di quanto disposto all'art. 19, 1 comma, della legge del 22 maggio 2017 n. 81, l'Amministrazione adotta le misure tecniche e organizzative necessarie per garantire il diritto alla disconnessione del lavoratore agile dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. L'amministrazione riconosce il diritto del lavoratore agile di non leggere e non rispondere a email, telefonate o messaggi lavorativi e di non telefonare, di non inviare e-mail e messaggi di qualsiasi tipo inerenti all'attività lavorativa nel periodo di disconnessione di cui alla lett. b)». Inoltre per la concreta operatività di quanto disposto vengono adottate le seguenti prescrizioni: «-il “diritto alla disconnessione” si applica in senso verticale bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi; - il “diritto alla disconnessione” si applica dalle ore 20.00 alle 7.00 del mattino seguente, dal lunedì al venerdì, salvo casi di comprovata urgenza o per reperibilità (p.e. per autisti), nonché dell'intera giornata di sabato, di domenica e di altri giorni festivi (tranne per i casi di attività istituzionale)». Infine nel medesimo regolamento la tutela della più insidiosa “disconnessione intellettuale” sembra essere garantita attraverso una probabile formazione specifica sui rischi da iperconnessione, volta a condurre a un uso ragionevole delle tecnologie ICT, in quanto all'art. 18 si legge che: «al fine da supportare adeguatamente l'innovazione, l'Amministrazione provvede a organizzare iniziative di informazione e formazione nei confronti di tutto il personale».

Le fasce orarie sono indicate anche dal Comune di Bari, dal Comune di Catania e dalla Regione Campania; in particolare il regolamento di quest'ultima precisa che il diritto alla disconnessione del lavoratore è stabilito a tutela della sua salute psico-fisica, della sua efficienza e produttività, e della conciliazione delle esigenze e dei tempi di vita, di riposo e di lavoro, e aggiunge, inoltre, indicazioni circa le modalità con cui segnalare attraverso *Skype for business* il proprio stato di connesso/non connesso.

5. La disconnessione in Europa. Cenni ai casi francese e spagnolo

Alla luce delle riflessioni sin qui condotte, sembra emergere un quadro per cui al momento, in Italia, la disconnessione costituisce un interesse collettivo meritevole di tutela, ma non un diritto espressamente riconosciuto dall'ordinamento. Tale considerazione trova conferma anche nell'osservazione

che diversamente in Europa esistono paesi in cui la disconnessione è stata espressamente qualificata come diritto, peraltro con ambito di applicazione generale e non limitato a “modalità agili” di lavoro. Il riferimento è in particolare a Francia e Spagna. Il Legislatore francese per primo ha inserito il diritto alla disconnessione nella Riforma di cui alla *Loi Travail* n. 1088 del 2016. Nello specifico si è modificato L. 2242-8 del *Code du Travail*, divenuto poi L. 2242-17, a seguito delle ordinanze 2017-1385 del 22 settembre 2017, prevedendo che lo stesso costituisca una delle materie oggetto della negoziazione annuale obbligatoria, a cui sono tenute le imprese con più di 50 dipendenti, e inerente le pari opportunità e la qualità del lavoro. Anche nell’ordinamento francese quindi non si fornisce una nozione di disconnessione, ma vi è una «qualifica *expressis verbis* quale diritto» (33). Inoltre l’accordo aziendale deve prevedere «le modalità che garantiscano al lavoratore il pieno diritto alla disconnessione e alla realizzazione da parte dell’azienda degli strumenti di regolazione dell’utilizzo degli strumenti tecnologici, al fine di assicurare i tempi di riposo e di ferie e i tempi riservati alla vita personale e familiare» (34). Qualora non si proceda a tale accordo, il datore di lavoro deve disciplinare il diritto all’interno del regolamento aziendale (*charte d’entreprise*), previa consultazione delle rappresentanze dei lavoratori in azienda (*comité d’entreprise*), o in mancanza, dei delegati del personale. Il Legislatore fornisce anche alcune indicazioni circa le forme di tutela da disciplinare nel dettaglio a livello aziendale, disponendo che oltre a definire le modalità di esercizio, debba essere previsto lo svolgimento di attività di formazione e di sensibilizzazione dei lavoratori, dei quadri e dei dirigenti nell’utilizzo *raisonnable* degli strumenti digitali, evidenziando per tale via la necessità di un accompagnamento anche in termini di *change management* (35). Per quanto si concorda con chi evidenzia che la normativa presenti dei limiti da un punto oggettivo e soggettivo (36), la stessa sembra comunque muoversi su due direttrici fondamentali nella tutela di tale diritto: da una parte la necessità di garantire la «disconnessione tecnica», in quanto come osservato in dottrina occorre ponderare in modo congruo il peso esercitato dal condizionamento tecnologico sulla concreta attuazione di diritti come quello *de quo*, atteso che gran parte delle condotte *on line* è nei fatti governata «dai limiti elettronici più che dal carattere appellativo delle

(33) R. Di Meo, *op. cit.*, 22.

(34) A. Fenoglio, *op. cit.*, 552.

(35) Cfr. E. Dagnino, *Diritto alla disconnessione: Legge n. 81 del 2017 ed esperienza comparata*, DRI, 2017, 4, 1033 ss.

(36) Si veda in particolare R. Di Meo, *op. cit.*, 24; L. Morel, *Le droit à la déconnexion en droit français. La question de l’effectivité du droit au repos à l’ère du numérique*, LLI, 2018, 3, 2, 3 ss.

norme»⁽³⁷⁾; dall'altra parte il diritto per essere pienamente tutelato non può non riguardare anche la «disconnessione intellettuale»⁽³⁸⁾.

Il Legislatore spagnolo ha invece introdotto di recente la disconnessione nell'ambito della Legge n. 3 del 2018 sulla *Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales* (LOPDP), il cui art. 88, rubricato *Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral*, afferma un riconoscimento ampio del diritto, ossia viene previsto in favore di tutti cittadini al fine di garantire loro, fuori dall'orario di lavoro legale e contrattuale, il rispetto del tempo di riposo, dei permessi e delle ferie, così come della sua privacy personale e familiare. Viene, inoltre, disposto che le modalità per l'esercizio di questo diritto tengono conto della natura e dello scopo del rapporto di lavoro, e che rafforzino il diritto alla conciliazione tra attività lavorativa e vita personale e familiare. La disciplina di dettaglio deve essere prevista nella contrattazione collettiva; in mancanza, il datore lavoro dovrà procedere all'audizione dei rappresentanti dei lavoratori, al fine sviluppare una strategia interna rivolta a tutta la popolazione aziendale, comprese le posizioni manageriali, con cui definire le modalità di esercizio del diritto alla disconnessione, nonché le azioni di formazione e sensibilizzazione del personale su un uso ragionevole degli strumenti tecnologici, che evitano il rischio di affaticamento del computer. Il Legislatore spagnolo tracciando quest'ultimo iter attuativo presenta un'analogia con la disciplina francese, ritenendo necessaria una tutela che non sia esclusivamente legata al tema del tempo di lavoro. Inoltre l'art. 13a della LOPDP introduce l'articolo 20 bis nello Statuto dei lavoratori spagnolo (*Estatuto de los Trabajadores-ET*), il quale riconosce il diritto dei lavoratori alla privacy nell'uso dei dispositivi digitali messi a disposizione dal datore di lavoro, alla disconnessione digitale e alla riservatezza contro l'uso di dispositivi di videosorveglianza e geolocalizzazione, secondo i termini stabiliti dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali e garanzia dei diritti digitali⁽³⁹⁾. Ciò che interessa in questa sede evidenziare è che il Legislatore utilizzando la parola "riconosce" tende a rafforzare la disconnessione, in quanto sembra limitarsi a conferire veste normativa a un diritto che è già immanente nell'ordinamento, con un conseguente *range* più ampio dei titolari della posizione giuridico

⁽³⁷⁾ D. Poletti, *op. cit.*, 21.

⁽³⁸⁾ J. Ray, *op. cit.*, 940.

⁽³⁹⁾ Si veda A. Baylos Grau, *El papel de negociación colectiva en la ley de protección de datos personales y garantía de derechos digitales en España*, *LLI*, 2019, 1, 4; si veda anche M. Serrano Argueso, *Digitalización, tempo de trabajo y salud laboral*, *IUSlabor*, 2019, 2, 8 ss.

soggettiva di vantaggio *de qua*. Proprio sul punto, infatti, la dottrina spagnola ha sottolineato che potrebbe esserci una discrasia normativa poiché l'art.13a, che aggiunge il nuovo articolo 20*bis* nello Statuto dei lavoratori spagnolo, ha la natura di una legge organica, cioè sviluppa un diritto fondamentale e il riconoscimento dell'esistenza di un diritto alla disconnessione, così configurato, può ad esempio comportare delle conseguenze concrete in caso di licenziamento di un lavoratore per il legittimo esercizio di tale diritto⁽⁴⁰⁾.

6. Brevi conclusioni

Come si è evidenziato la tecnologia comporta potenzialità e rischi, e la propensione verso l'uno o l'altro non può che ritenersi strettamente legata a come il processo verrà regolamentato e attuato dagli attori del sistema⁽⁴¹⁾. Si concorda quindi con chi ritiene che si tratti di questioni la cui portata «rende talora indispensabile, o almeno opportuno, l'intervento del legislatore e sulle quali non possono non interrogarsi, in modo sempre più capillare e incisivo, anche i portatori di interessi collettivi»⁽⁴²⁾.

La tutela della disconnessione in Italia si regge su un insufficiente substrato normativo, che dà peraltro luogo a un profilo di disparità di trattamento, atteso che alla luce di quanto in precedenza evidenziato, diversamente da altri paesi europei, non solo non viene espressamente qualificato diritto, ma si applica esclusivamente agli *smart worker*⁽⁴³⁾ (che peraltro si tratta di una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che da definizione normativa non necessariamente richiede quale requisito sostanziale la presenza dello strumento tecnologico, nonostante nei fatti ad oggi così generalmente avvenga). E' quindi al momento un interesse collettivo meritevole di tutela che rappresenta una sfida e soprattutto un'importante opportunità per le relazioni industriali di «accrescere la propria capacità (anche tecnologica) [...] e di intercettare nuovi bisogni, [...] rendendosene interprete,

⁽⁴⁰⁾ A. Todoli, *El derecho a la desconexión digital aprobada por la LOPDGDD y la prevención de riesgos laborales*, Argumentos en Derecho Laboral, <https://adriantodoli.com/blog>, 2019.

⁽⁴¹⁾ Cfr. A. Salento, *Industria 4.0 ed economia delle piattaforme: spazi di azione e spazi di decisione*, *QRGL*, 2017, n. 2, 176; C. Spinelli, *op. cit.*, Cacucci, 2018, 27.

⁽⁴²⁾ V. Leccese, *Se il lavoro iperconnesso diventa l'occasione per scaricare sull'uomo il rischio di impresa*, Relazione al Convegno Nazionale AGI 2019, *Guida al lavoro*, 2019, n. 39, IX.

⁽⁴³⁾ In senso critico sul punto V. Ferrante, *In arrivo il diritto alla disconnessione del lavoratore, ma non per tutti*, in *Ipsoa – Professionalità Quotidiana*, 18 febbraio 2017.

senza dimenticare la propria ineludibile opera di sintesi, di mediazione degli interessi»⁽⁴⁴⁾.

Infatti sebbene il Legislatore per la regolamentazione della disconnessione non abbia previsto alcun rinvio specifico alla contrattazione collettiva - anche qui diversamente dai casi francese e spagnolo - è fondamentale che la stessa si appropri di questo ruolo, andando a “riempire di contenuto” una norma vuota e priva di valore precettivo, e segnando la via per un futuro riconoscimento normativo di un vero e proprio diritto alla disconnessione, non solo per gli *smart worker*, ma per tutti i lavoratori, in linea con quanto si è visto ad esempio in Francia e Spagna. Il Legislatore potrà, infatti, operare una sintesi di quanto disciplinato in concreto dalla contrattazione collettiva, in modo da garantire una tutela più ampia e generale, e lasciando comunque alle relazioni sindacali la modulazione della disciplina rispetto al caso specifico. Tuttavia a oggi l’assenza sul punto di una cornice normativa più pregnante, in luogo di essere colta quale opportunità dalle parti sociali, ha spesso generato nella contrattazione collettiva mere dichiarazioni di intenti, non in grado di conferire effettività alla tutela della disconnessione e di segnare più concretamente il percorso di affermazione quale futuro diritto fondamentale.

Bibliografia

- Allamprese A., Pascucci F., *La tutela della salute e sicurezza del lavoratore «agile»*, in RGL, 2017, n.2, 314 ss.
- Alessi C., *Orario di lavoro e tutela della salute innanzi alla Corte di Giustizia*, in DRI, 1997, 2, 125 ss.
- Altimari M., *Tempi di lavoro (e non lavoro) e economia digitale: tra diritto alla disconnessione e ineffettività dell’impianto normativo-garantista*, C.Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone, *Impresa, lavoro e non lavoro nell’economia digitale*, Cacucci, 2019, 57 ss.
- Avogaro M., Perri P., *Digitalizzazione e work-life balance: teoria e pratica del diritto alla disconnessione*, in C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone, *Impresa, lavoro e non lavoro nell’economia digitale*, Cacucci, 2019, 751 ss.
- Baylos Grau A., *El papel de negociación colectiva en la ley de protección de datos personales y garantía de derechos digitales en España*, in LLI, 2019, n. 1, 4 ss.
- Bavaro V., *Tesi sullo statuto giuridico del tempo nel rapporto di lavoro subordinato*, in B. Veneziani, V. Bavaro (a cura di), *Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro*, Cacucci, 2009, 13 ss.
- Bavaro V., *Questioni in diritto sul lavoro digitale, tempo e libertà*, in RGL, 2018, 35 ss.

⁽⁴⁴⁾ V. Leccese, *op. cit.*, n. 39, X.

- Bellavista A., *Sorveglianza sui lavoratori, protezione dei dati personali e azione collettiva nell'economia digitale*, in C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, 2019, 151 ss.
- Casillo R., *Competitività e conciliazione nel lavoro agile*, in RGL, 2018, 1, 115 ss.
- Cipriani A., Gramolati G., Mari G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018
- Di Meo R., *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, in LLI, 2017, 3, 2, 19 ss.
- Di Meo R., *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, in C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone, *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, 2019, 751 ss.
- Morel L., *Il diritto alla disconnessione nell'ordinamento francese. La questione dell'effettività del diritto al riposo nell'era digitale*, in LLI, 2017, 3, 2, 4 ss.
- Dagnino E., *Diritto alla disconnessione: Legge n. 81 del 2017 ed esperienza comparata*, in DRI, 2017, 4, 1024 ss.
- Donini A., *I confini della prestazione agile: tra diritto alla disconnessione e obblighi di risultato*, in M. Verzaro (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale collettiva e individuale*, Jovene, 2018, 111 s.
- Eurofound, Ilo, *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*, www.eurofound.it, 2017
- Fenoglio A., *Il diritto alla disconnessione del lavoratore agile*, in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer Cedam, 2018, 547 ss.
- Ferrante V., *In arrivo il diritto alla disconnessione del lavoratore, ma non per tutti*, in *Ipsa – Professionalità Quotidiana*, 18 febbraio 2017
- Genin E., *Proposal for a theoretical framework of time for the analysis porosity*, in ICLLIR, 2016, 32, 3, 280-300.
- Guastini R., *La sintassi del diritto*, Giappichelli, 2014.
- Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT), *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial*, Madrid, 2015.
- Leccese V., *Se il lavoro iperconnesso diventa l'occasione per scaricare sull'uomo il rischio di impresa*, Relazione al Convegno Nazionale AGI 2019, *Guida al lavoro*, 2019, 39.
- Leccese V., Spinelli C., Labour Organisation, work-life balance and collective bargaining, paper presentato alla II conferenza internazionale del Labour Law Research Network (LLRN) in Amsterdam, 25-27 giugno 2015.
- Magnani M., *Prestazioni sconfinite: ma il diritto del lavoro non padroneggia ancora la legge internazionale*, VII, Relazione al Convegno Nazionale AGI 2019, *Guida al lavoro*, 2019, 39.
- Martone M., *Lo smart working nell'ordinamento italiano*, in DLM, 2018, 2, 293 ss.
- Mettling B., *Transformation numérique et vie au travail*, in www.ladocumentationfrancaise.fr.
- Morel L., *Le droit à la déconnexion en droit français. La question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique*, in LLI, 2017, 3, 2, 3 ss.
- Poletti D., *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei «diritti digitali»*, in RCP, 2017, 1, 8 ss.
- Pietrafesa E., Di Leo R., Castriota M., *ICT e mercato del lavoro tra nuove professioni e rischi emergenti*, RIMP, 2014, I, 2, 412-417

- Popma J., *The Janus face of the 'New Ways of Work': Rise, risks and regulation of nomadic work*, ETUI WP, 2013, n. 7
- Ray J.E., *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXI^{ème} siècle*, in *DS* 2002.
- Ray J. E., Grande accélération et droit à la déconnexion, in *DS*, 2016, n. 11, 912 ss.
- Rota A., *Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017, 165 ss.
- Salento A., *Industria 4.0 ed economia delle piattaforme: spazi di azione e spazi di decisione*, in *QRGL*, 2017, 2, p. 29 ss.
- Sartori A., *Il Lavoro agile nella pubblica amministrazione*, in *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer Cedam, 471 ss.
- Serrano Argueso M., *Digitalización, tempo de trabajo y salud laboral*, in *IUSlabor*, 2019, 2, 8 ss.
- Spinelli C., *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, 2018.
- Supiot A., *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, 2016.
- Tiraboschi M., Dagnino E., Tomasetti P., Tourres C., *Il "lavoro agile" nella contrattazione collettiva oggi*, WP Adapt, 2016, n. 2, in <https://moodle.adaptland.it/>
- Talamo V., *Diversamente agile? Lo smart working nelle pubbliche amministrazioni*, in L. Fiorillo, A. Perulli (a cura di), *Il Jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, 257 ss.
- Todoli A., *El derecho a la desconexión digital aprobada por la LOPDGDD y la prevención de riesgos laborales*, Argumentos en Derecho Laboral, <https://adriantodoli.com/blog>, 2019.
- Zucaro R., *La conciliazione vita-lavoro nei settori del commercio, del turismo e dei servizi. Politiche di sostegno alla cura e misure di flessibilità oraria e organizzativa*, Laboratorio Terziario, Speciale XIX Congresso, 2017.