

**D'APONTE MARCELLO ANALIZZA, ALL'INTERNO DEL QUADRO NORMATIVO EUROPEO E NAZIONALE, LA CORRELAZIONE TRA L'EVOLUZIONE DEI SISTEMI ORGANIZZATIVI NELL'IMPRESA E LA TUTELA DEI DIRITTI DEI LAVORATORI**

# ACCRESCIMENTO DEL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE IN RELAZIONE AL MUTARE DEI SISTEMI ORGANIZZATIVI NELL'IMPRESA: verso nuove forme di regolamentazione?\*

Il contributo ha lo scopo di esaminare gli effetti dei mutamenti nei sistemi organizzativi relativi al riconoscimento del “diritto alla disconnessione” nel rapporto di lavoro. Le disposizioni in materia di disconnessione sono contenute nella Legge 6 maggio 2021, n. 61 e nel Protocollo sul lavoro agile del 7 dicembre 2021.

L'Autore opera anche un breve *excursus* della legislazione presente nei principali Paesi europei, alla luce della risoluzione del PE n. 2019/2181 concernente la raccomandazione alla Commissione europea in materia di disconnessione.

Egli *in primis* esprime la necessità di individuare forme di regolamentazione sulla disconnessione non limitate al “telelavoro” (inteso come lavoro a domicilio svolto integralmente a distanza), ma che abbraccino anche il “lavoro agile” (meccanismo di flessibilità organizzativa che prevede lo svolgimento di parte dell'attività a distanza), con l'obiettivo finale di un diritto generalizzato per lo svolgimento di qualsiasi prestazione lavorativa che avvenga mediante l'ausilio di strumentazioni informatiche. La recente pandemia ha prodotto un salto in avanti di dimensioni non facilmente prevedibili relativamente all'utilizzo del lavoro agile; i vantaggi di questa forma di lavoro vanno però confrontati con i rischi connessi all'isolamento del lavoratore rispetto all'ambiente lavorativo in presenza, ai danni alla salute provocati dalla costante e prolungata esposizione ai dispositivi elettronici, alle potenziali modalità di controllo più pervasive rispetto a quelle tipiche, ed infine al pericolo di una sovrapposizione tra vita privata e vita lavorativa.

È sempre più avvertita l'esigenza di regole che limitino l'esposizione mediante il riconoscimento di un vero e proprio “diritto alla disconnessione” che ad oggi è regolamentato parzialmente dal diritto italiano, ma che la legislazione europea va

disciplinando in maniera sempre più ampia. Infatti, il lavoratore è spesso nella condizione di non riuscire materialmente a sfuggire a richieste di lavoro, a causa della costante reperibilità cui lo costringono gli strumenti digitali, le applicazioni di messaggistica istantanea e i *social network*. Ne consegue la perdita degli spazi dedicati alla vita privata e una pericolosa esposizione ai danni alla propria salute psico-fisica, provocati dalla costante reperibilità ed alla iperconnessione.

Nel nostro Paese l'ultimo intervento è il Protocollo sul lavoro agile del 7 dicembre 2021; in tale sede sono affrontati temi quali la tutela della salute del lavoratore, l'esercizio da remoto dei diritti sindacali, la parità di trattamento tra generi, il diritto alla disconnessione. All'articolo 3, il Protocollo prevede che la prestazione di lavoro in modalità agile potrà essere articolata in fasce orarie, e datore di lavoro e lavoratore dovranno individuare la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa e pertanto può legittimamente disconnettersi.

Esistono, come ad esempio in Francia, degli esempi di attività lavorativa contrattualizzati non più su base oraria, ma su un numero di giornate lavorative garantite nel corso dell'anno, con piena libertà di gestione da parte del lavoratore di tempi e luogo di lavoro e sulla focalizzazione dell'attività sugli obiettivi assegnati.

In conclusione, l'Autore ipotizza un sempre più diffuso superamento della nozione stessa di “diritto alla disconnessione”, connessa alla crescente esperienza di nuovi criteri di misurazione della prestazione di lavoro, in ambito settimanale, mensile ovvero annuale e, quindi all'emergere del fenomeno della valorizzazione del c.d. “lavoro per obiettivi” in sostituzione di quello su base oraria.

\* Sintesi dell'articolo pubblicato in MGL, 1/2022, pag. 29 ss dal titolo *Evoluzione dei sistemi organizzativi nell'impresa e tutela dei diritti dei lavoratori nel quadro della regolamentazione europea: dal diritto alla “disconnessione”, al lavoro “per obiettivi”*.