

*Tecnologia, strumenti di tutela e diritto di disconnessione*

Giovanna Bellitti

Sommario. 1. Nuove tecnologie e nuova organizzazione del lavoro. – 2. Dall'*homo faber* all'*animal laborans*. – 3. Soluzioni attuali. – 4. ...e *de iure condendo*.

*1. Nuove tecnologie e nuova organizzazione del lavoro*

Tra le questioni sollevate dalle nuove tecnologie digitali, la capacità d'impatto delle stesse sull'organizzazione del lavoro assume caratteri peculiari che si appuntano sulla loro particolare efficienza nel connettere le persone, determinando, quale effetto paradossale, non sempre l'alleggerimento della prestazione lavorativa (che spesso si porta come esempio dei vantaggi delle nuove tecnologie, con riferimento ad adempimenti routinari e ripetitivi), ma il suo potenziale aggravamento sotto il profilo della lesione del diritto alla disconnessione (dal lavoro). Emergono, così, nuove esigenze di tutela della persona e di strumenti per conciliare lavoro e interessi personali.<sup>45</sup> Le nuove tecnologie mettono a disposizione terreni inesplorati in cui un'organizzazione di persone e strumenti può esprimere le proprie competenze e svolgere l'attività per cui è nata; ma, allo stesso tempo, possono potenzialmente comportare un arretramento sotto il profilo della tutela dei diritti individuali. Senza allargare la presente indagine a prospettive distopiche suggerite da ricerche scientifiche che non hanno «più come obiettivo solo la stimolazione di uno stato di veglia, quanto piuttosto la riduzione del sonno come bisogno naturale del corpo umano»<sup>46</sup>, il tema delle nuove tecnologie va considerato nella sua complessità in modo da non abbandonarne la gestione a letture troppo superficiali. Si può, in altre parole, proficuamente adottare la convinzione per la quale «It is in the interest of employers and workers to adapt work organisation, where needed, to the ongoing transformation of work deriving from the use of digital work devices».<sup>47</sup>

Qualsiasi riflessione deve, comunque, fondarsi sulla consapevolezza che «there are two possible futures for the professions. Both of these rest on technology».<sup>48</sup>

<sup>45</sup> Sul tema, A. BELLAVISTA, R. SANTUCCI (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Torino, 2022, in cui si mette a fuoco nitidamente la natura bifronte delle nuove tecnologie ogniqualvolta si misurino in funzione dell'espansione o della restrizione dei diritti della persona: «Le tecnologie digitali – come noto – hanno prodotto una vera e propria rivoluzione economica e sociale, presentando per un primo verso opportunità di progresso e sviluppo e per un secondo verso anche insidie per la persona che lavora» (VII). Per un'analisi comparata degli ordinamenti italiano, spagnolo e brasiliano, G. LUDOVICO, F. F. ORTEGA, T. C. NAHAS (a cura di), *Nuove tecnologie e diritto del lavoro*, Milano, 2022.

<sup>46</sup> Così come si rileva in J. CRARY, *24/7. Il capitalismo all'assalto del sonno*, Torino, 2015, 2, che mette in guardia come «i sistemi di mercato 24/7 e un'infrastruttura globale concepita per forme di produzione e consumo».

<sup>47</sup> Così, *European Social Partners Framework Agreement On Digitalisation*, in [www.etuc.org](http://www.etuc.org).

<sup>48</sup> D. SUSSKIND, R. SUSSKIND, *The future of the professions*, in *Proceedings of the american philosophical society*, 2018, vol. 162, n. 2, p. 1, in cui si rileva come «The first is reassuringly familiar to most professionals - it is simply

Un effetto introdotto dalle nuove tecnologie è, invero, il ricorso sempre più convinto a forme di lavoro flessibile o da remoto<sup>49</sup>, che ha fatto emergere la necessità di definire regole e misure idonee a tutelare le aziende, il benessere organizzativo dei lavoratori e la motivazione degli stessi, il bilanciamento e la conciliazione tra il lavoro e la famiglia e l'effettiva parità di genere: il luogo di lavoro si evolve, quindi, da uno spazio fisico statico a un ecosistema flessibile, dove tecnologia, collaborazione e autonomia ridefiniscono il modo di lavorare.

Per quel che riguarda i principi costituzionali, vengono in rilievo gli artt. 2, 4, 32 e 35, i quali sanciscono i principi fondamentali per la tutela dei diritti dei lavoratori. L'articolo 2 riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'individuo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali, evidenziando l'importanza della protezione della dignità umana. L'art. 4 afferma il diritto al lavoro, promuovendo le condizioni necessarie affinché tale diritto possa essere a tutti gli effetti esercitato. L'articolo 32 tutela la salute come diritto fondamentale dell'individuo e interesse della collettività, sottolineando l'importanza del benessere fisico e mentale dei lavoratori. Infine, l'art. 35 protegge il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni, garantendo una difesa globale delle condizioni lavorative e dei diritti connessi.

I principi sopra menzionati costituiscono, pertanto, la base essenziale per la regolamentazione delle nuove forme di lavoro, inclusa la tutela del diritto alla disconnessione, che risulta fondamentale, in tale contesto, per garantire il rispetto di tali principi, assicurando al lavoratore periodi di riposo e di vita privata, lontano dall'invasione degli strumenti digitali legati al lavoro.

Con riferimento alla normativa ordinaria, la legge 22 maggio 2017, n. 81, ha introdotto una prima disciplina del lavoro agile, inteso quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato concordata tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. L'ambito di applicazione si estende anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni (art. 18, comma 3). Del resto, nel settore privato, l'adozione del Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile<sup>50</sup> conferma l'interesse verso forme di esecuzione della prestazione lavorativa in grado di bilanciare meglio esigenze del datore di lavoro e del lavoratore. Si

---

a more efficient version of what we have today. In this future, professionals of many different types use technology, but largely to streamline and optimize their traditional ways of working. In the language of economists, technologies “complement” them in these activities. The second future is a different proposition. Here, increasingly capable systems and machines, either operating alone or designed and operated by people who look quite unlike doctors and lawyers, teachers and accountants, and others, gradually take on more of the tasks that we associate with those traditional professionals. New technologies instead, in the words of economists, “substitute” for professionals in these activities».

<sup>49</sup> In Italia, si fa ampio uso del termine «smart working» per riferirsi a una forma di svolgimento della prestazione lavorativa (da lavoro dipendente) al di fuori delle sedi dell'organizzazione. In realtà, nei paesi anglofoni, si ricorre ai termini «remote working», «teleworking», «flexible working» o «work from home».

<sup>50</sup> Promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e sottoscritto il 7 dicembre 2021.

rileva come, in un contesto di crescente attenzione alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, alla sostenibilità ambientale e al benessere collettivo attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro, il processo di diffusione del lavoro agile dia impulso al cambiamento organizzativo e di processo; ovviamente, tutto è reso possibile dall'utilizzo di strumenti tecnologici idonei. Il legislatore affronta, in prima battuta, tali nuove dinamiche prevedendo che l'accordo di lavoro agile individui «i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro» (art. 19, l. n. 81/2017). Emerge sin da subito, dunque, l'evidenza delle connessioni tra l'impiego del lavoro agile e la tutela della disconnessione del lavoratore, apparendo insoddisfacente, di converso, la soluzione prescelta: delegarne la regolamentazione all'autonomia contrattuale.<sup>51</sup> Si sono, così, sin da subito manifestate spinte per muovere il diritto alla disconnessione dall'ambito della contrattazione privata verso una generalizzazione<sup>52</sup>.

Prima della l. n. 81/2017, altre possibilità erano apparse nell'ordinamento, a partire dal telelavoro pubblico regolato dall'art. 4, l. n. 191/1998 e del d.P.R. n. 70/1999, misura introdotta allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane; in questo caso, la forma alternativa consiste nella «prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa» (art. 4, l. n. 191/1998)<sup>53</sup>. Secondo l'Accordo quadro del 23 marzo 2000 sul telelavoro, lo stesso si deve realizzare «secondo le modalità previste dal progetto, quali lavoro a domicilio, lavoro mobile, decentrato in centri-satellite, servizi in rete o altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, comunque in luogo idoneo, dove sia tecnicamente possibile la prestazione a distanza»; nella prassi, l'effetto è stato quello di replicare dinamiche organizzative simili al lavoro in sede d'ufficio nella misura in cui si riduceva alle ipotesi del telelavoro domestico ovvero presso una sede decentrata, in grado di assicurare un controllo sulla presenza del lavoratore dinanzi al terminale<sup>54</sup>.

La differenza tra il telelavoro e il lavoro agile si può misurare sulla *ratio* rispettivamente considerata dal legislatore: da una parte, il telelavoro è diretto solo ad affrontare la questione del luogo di lavoro, conservando la stessa rigidità del lavoro presso la sede d'ufficio; dall'altra, il lavoro agile mira a introdurre una maggiore flessibilità, puntando a diluire la stretta correlazione tra luogo di lavoro e tempi di lavoro. È proprio dalla maggiore

---

<sup>51</sup> Cfr. E. RAIMONDI, *Potere di controllo, tutela della riservatezza e "lavoro agile"*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2019, 1, 1, 69-92; A. TROJSI, *La sorveglianza digitale del datore di lavoro*, in A. BELLAVISTA, R. SANTUCCI (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, cit., 72 ss.

<sup>52</sup> Con riferimento, invece, alla contrattazione collettiva, cfr. L. CAPUTO, *Il diritto alla disconnessione: dai contratti collettivi a una possibile tutela generalizzata*, in *giustiziacivile.com*, 11, 2020, 17.

<sup>53</sup> Per una ricostruzione dell'evoluzione normativa in materia, A. ZILLI, *Opportunità e interessi nella remotizzazione del lavoro (pubblico e privato)*, in A. BELLAVISTA, R. SANTUCCI (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, cit., 196.

<sup>54</sup> In questo senso, A. ZILLI, *Opportunità e interessi*, cit., 197.

flessibilità consentita che, tuttavia, possono scaturire elementi di pericolo per i diritti dei lavoratori sotto il profilo dei tempi di lavoro poiché, una volta caduto uno dei due elementi dell'equazione luogo di lavoro = tempo di lavoro, automaticamente sorge il pericolo di un'estensione temporalmente infinita dell'attività lavorativa. Per tali ragioni, il nuovo tema sollecitato dal lavoro agile attiene al diritto alla disconnessione.

## 2. *Dall'homo faber all'animal laborans*

La complessità della disciplina della prestazione lavorativa mediante il ricorso alle nuove tecnologie si rivela nel momento in cui si considerano le possibilità di lesione dei diritti del lavoratore scaturenti dall'impiego delle stesse<sup>55</sup>. Nel disciplinare il lavoro agile, il legislatore, così, è puntuale nel considerare ritorsiva o discriminatoria e, quindi, nulla, qualsiasi misura adottata in violazione del divieto ivi stabilito di sanzionare, demansionare, licenziare, trasferire o sottoporre la lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. E, così, viene altresì, ovviamente, ribadita la tutela dei lavoratori contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali anche in relazione alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali e nel tragitto tra l'abitazione ed il luogo prescelto per svolgere la propria attività.<sup>56</sup> Ma, qui, ancora ci muoviamo sul presupposto che il ricorso alla prestazione agile rappresenti un'indiscussa conquista sul fronte del benessere del lavoratore e che non debba rappresentare un motivo di discriminazione nei confronti di chi ne beneficia.

Viceversa, oggetto di interesse è, qui, l'affievolimento della linea di demarcazione tra vita lavorativa e vita privata causato dalle nuove tecnologie. Il tema non è nuovo essendo direttamente collegato alle contraddizioni della età moderna, astrattamente ispirata all'affermazione delle libertà individuali ma concretamente limitata nella loro effettiva espressione. La *vita activa* è composta da «tre fondamentali attività umane: l'attività lavorativa, l'operare e l'agire [...] ognuna corrisponde a una delle condizioni di base in cui la vita sulla terra è stata data all'uomo»<sup>57</sup>. Le possibilità di connessione permanente oggi

<sup>55</sup> Cfr. *European Social Partners Framework Agreement On Digitalisation*, cit., 10: «The presence and/or introduction of digital devices/tools in workplaces can provide many new opportunities and possibilities to organise work in a flexible way to the benefit of employers and workers. At the same time, this may create risks and challenges around the delineation of work and of personal time both during and beyond working time». Vedasi inoltre, con riferimento alla dottrina italiana, T. TREU, *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in <https://www.bollettinoadapt.it/>.

<sup>56</sup> Circolare INAIL n. 48/2017.

<sup>57</sup> H. ARENDT, *Vita activa. La condizione umana*, Milano, 1989, 7 ss. La fissazione dei concetti di «attività lavorativa» («sviluppo biologico del corpo umano»), di «operare» («attività che corrisponde alla dimensione non naturale dell'esistenza umana [...] Il frutto dell'operare è un mondo "artificiale" di cose, nettamente distinto dall'ambiente naturale») e di «azione» («da sola attività che metta in rapporto diretto gli uomini senza la mediazione di cose materiali») conduce alla considerazione per la quale (227) «il rovesciamento del rapporto di contemplazione e fabbricazione [...] abbia elevato l'"homo faber", artefice e fabbricante [...] al più alto rango delle possibilità umane» e, quindi, (229) al fallimento dell'homo faber causato dallo

possibili – efficacemente coniugate nella sintetica espressione, di derivazione anglosassone, di «24/7»<sup>58</sup> – aprono la strada al concetto di «non tempo», ossia un processo di polverizzazione della dimensione temporale in grado di mettere in discussione tutto ciò che ruota attorno alla separazione tra i diversi momenti della vita (a cominciare dalla distinzione tra lavoro e vita privata).<sup>59</sup> A tale proposito, non va dimenticato come il rapporto tra il potere del datore di lavoro di organizzare l'attività lavorativa e il diritto del lavoratore a ritagliarsi spazi di vita privata sia stato già affrontato dalla Consulta con argomentazioni di stringente attualità e perfettamente spendibili in favore del diritto alla disconnessione dai moderni strumenti digitali. Con la sentenza n. 210/1992, infatti, la Corte costituzionale ha espressamente affermato che «sarebbe inoltre certamente lesivo della libertà del lavoratore che da un contratto di lavoro subordinato potesse derivare un suo assoggettamento ad un potere di chiamata esercitabile, non già entro coordinate temporali contrattualmente predeterminate od oggettivamente predeterminabili, ma ad libitum, con soppressione, quindi, di qualunque spazio di libera disponibilità del proprio tempo di vita, compreso quello non impegnato dall'attività lavorativa»<sup>60</sup>.

Il tema può essere proposto anche nella prospettiva della tutela della privacy, da intendersi «in un'accezione ulteriore e più lata di quella ordinariamente considerata, relativa alla protezione dei dati personali, che ha a riferimento l'intangibilità degli spazi di libera determinazione, da parte del lavoratore, delle opzioni esistenziali alternative al lavoro»<sup>61</sup>.

Come osservato, l'area grigia sotto il profilo dei rischi per i diritti del lavoratore si annida proprio nelle potenzialità offerte dalle nuove tecnologie all'organizzazione del lavoro: i nuovi strumenti di comunicazione (email, social, piattaforme di collaborazione integrate) potenziano le possibilità di connessione, aumentando di per sé il rischio di violazione dei limiti temporali dell'attività lavorativa dipendente. Si pone, così, il tema del diritto alla disconnessione, che diventa centrale per assicurare garanzie e tutele al lavoratore.

L'UE considera le possibili ripercussioni sul piano organizzativo e tecnologico nella Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021<sup>62</sup>. Innanzitutto, si parte dalla

---

«spostamento moderno dell'accento dal “che cosa” al “come”» (ossia la centralizzazione del concetto di «processo»), per giungere (238) alla «vittoria dell'animal laborans» vale a dire l'essere umano nella sua attività più basilare: il lavoro (*labor*), ovvero il ciclo continuo della produzione e del consumo necessario alla sopravvivenza biologica.

<sup>58</sup> Vale a dire, un servizio attivo ininterrottamente e tutti i giorni della settimana.

<sup>59</sup> J. CRARY, 24/7., cit., 31.

<sup>60</sup> Corte cost., sentenza n. 210 del 4 maggio 1992.

<sup>61</sup> L. FOGLIA, *La “privacy” come limite alla subordinazione: diritto alla disconnessione e rifiuto della prestazione*, Relazione per il Seminario di Diritto del lavoro “Tecnologie digitali. Protezione dei dati personali e diritto del lavoro”, Università degli Studi del Sannio, in *dirittifondamentali.it*, 2, 2020, 105-120.

<sup>62</sup> Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021, contenente una proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio sul diritto alla disconnessione. V., altresì, *l'European social partners' autonomous framework agreement on active ageing and an inter-generational approach*, in <https://www.etuc.org>; A. ROTA, Sull'Accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del lavoro, in *Labour & Law Issues*, 2, 2020,

presa d'atto per la quale gli strumenti digitali permettono ai lavoratori di lavorare da qualsiasi posto e in qualsiasi momento e, se usati adeguatamente, possono contribuire a migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata dei lavoratori, garantendo loro maggiore flessibilità nell'organizzazione della loro vita privata; tuttavia, l'uso degli strumenti digitali, comprese le TIC, a scopi lavorativi può avere anche effetti negativi, che risultano tra l'altro in un orario di lavoro più lungo, inducendo i lavoratori a lavorare al di fuori dell'orario di lavoro, con confini meno netti tra quest'ultimo e il tempo libero.

Per tali ragioni, va considerata la limitazione dell'impiego di tali strumenti digitali, poiché se il loro uso non è limitato esclusivamente all'orario di lavoro, possono interferire nella vita privata dei lavoratori, soprattutto quelli con responsabilità di assistenza non retribuite, per i quali rischia di diventare particolarmente difficile il conseguimento di un sano equilibrio tra vita professionale e vita privata. Gli strumenti digitali utilizzati a scopi lavorativi possono, dunque, creare una pressione e uno stress costanti, avere un impatto negativo sulla salute fisica e mentale e sul benessere dei lavoratori e condurre a malattie psicosociali o altre malattie professionali, come ansia, depressione, *burnout*, stress da tecnologia, disturbi del sonno e muscolo-scheletrici. Tutti i summenzionati effetti aumentano il rischio di violare il diritto dei lavoratori a condizioni di lavoro che rispettino la loro salute e sicurezza e impongono ai datori di lavoro e ai sistemi di previdenza sociale un onere crescente.

Date le sfide rappresentate dall'aumento significativo nell'utilizzo degli strumenti digitali a scopi lavorativi, dai rapporti di lavoro atipici e dalle modalità di telelavoro (in particolare nel contesto dell'incremento del telelavoro dovuto alla crisi della COVID-19)<sup>63</sup>, che hanno condotto a uno stress aggiuntivo legato al lavoro e hanno reso meno netti i confini tra lavoro e vita privata, la necessità di garantire ai lavoratori la possibilità di esercitare il diritto alla disconnessione è diventata ancora più pressante.

In sostanza, il lavoro agile ha modificato l'organizzazione del lavoro, spesso annullando i concetti di luogo e tempo; il rischio concreto consiste nel dilatarsi degli orari lavorativi, la cui conseguenza più diretta può essere rinvenuta nel peggioramento della qualità del tempo di vita e di riposo, con ripercussioni negative sul rendimento dei dipendenti: è per questo che il lavoro agile deve essere disciplinato attraverso appositi interventi legislativi che non si limitino a delegarne la regolamentazione all'autonomia privata.

### 3. Soluzioni attuali

---

in cui si manifestano perplessità riguardo alla marginalizzazione della questione di genere emergente dall'Accordo.

<sup>63</sup> Cfr. R. GALARDI, *Il lavoro agile nel laboratorio della pandemia*, in *Osservatorio costituzionale*, 2, 2021, 110-129; C. OGRISEG, *Lavoro agile emergenziale tra obblighi di tutela della persona ed esigenze dell'impresa*, in *Labour & Law Issues*, 1, 4, 2021, 34 ss.; M. TUFO, *Il lavoro agile emergenziale: un mosaico difficile da ricomporre tra poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1, 1, 2021, 41-60.

Allo stato attuale, lo strumento per bilanciare il ricorso alle nuove tecnologie per ricorrere a modalità agili della prestazione lavorativa è, come visto, l'accordo tra datore di lavoro e lavoratore.<sup>64</sup> La legge n. 81/2017 stabilisce che l'accordo relativo alle modalità di lavoro agile («stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova») deve preoccuparsi di considerare le forme di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro e gli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo deve, dunque, definire i tempi di riposo, di disconnessione dagli strumenti, le violazioni disciplinari e le conseguenti sanzioni.<sup>65</sup>

La prestazione di lavoro è resa senza precisi vincoli di orario, ma nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. La caratteristica principale del lavoro agile è, appunto, l'assenza di vincoli temporali e logistici e l'accordo può, tutt'al più, fissare delle fasce orarie di reperibilità. Non appare necessario, né opportuno, in via generale, fissare nell'accordo un preciso orario di lavoro, essendo più coerente con la natura dello strumento lasciare che sia il lavoratore ad auto-organizzarsi.

Nell'ambito dei sistemi di valutazione e misurazione della prestazione lavorativa, l'innovazione del lavoro agile non deve comportare la scomparsa del criterio temporale, pena la sicura violazione del diritto alla disconnessione; piuttosto, per assicurarsi che la maggiore autonomia organizzativa dei propri tempi di lavoro lasciata al dipendente non si tramuti in inefficienza, si dovrebbe assistere, sì, alla valorizzazione degli obiettivi da legare a una prestazione lavorativa ma, pur sempre, con il vincolo del fattore temporale.

È necessario stabilire nell'accordo il diritto del lavoratore a disconnettersi per determinati periodi di tempo, normalmente coincidenti con il riposo giornaliero e settimanale, le festività e le ferie, non rispondendo alle email, ai messaggi e alle telefonate, né accedendo al sistema informativo aziendale, se non addirittura disattivando i dispositivi. Il diritto di disconnessione è intimamente legato al lavoro agile: questa nuova modalità di esecuzione della prestazione lavorativa può infatti costituire sia un'opportunità per intercettare le esigenze individuali, coniugandole con la produttività, sia uno strumento invasivo della vita privata del lavoratore, qualora non attentamente maneggiato.

Sul punto, utili spunti di riflessione si rinvergono nella richiamata Risoluzione 2019/2181 del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021<sup>66</sup>: il «diritto alla disconnessione consiste nel diritto dei lavoratori di non svolgere mansioni o comunicazioni lavorative al di fuori dell'orario di lavoro per mezzo di strumenti digitali, come telefonate, email o altri messaggi.

---

<sup>64</sup> L'accordo di lavoro agile può essere a termine oppure a tempo indeterminato. In questa ultima ipotesi, ciascuna delle parti può recedere, tornando quindi alle modalità di lavoro "ordinarie", con un preavviso di 30 giorni (90 per il lavoratore disabile, se a recedere è il datore di lavoro), o anche senza preavviso in presenza di un giustificato motivo.

<sup>65</sup> Cfr. E. DAGNINO, *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 4, 2017, 1024 ss.

<sup>66</sup> Per una riflessione sulla Risoluzione del 21 gennaio 2021, v. E. FIATA, *L'iniziativa europea sul diritto alla disconnessione*, in *Lavoro Diritti Europa*, 4, 2021. 1 ss.

Il diritto alla disconnessione dovrebbe consentire ai lavoratori di scollegarsi dagli strumenti lavorativi e di non rispondere alle richieste del datore di lavoro al di fuori dell'orario di lavoro, senza correre il rischio di subire conseguenze negative, come il licenziamento e altre misure di ritorsione. Dall'altro lato i datori di lavoro non dovrebbero imporre ai lavoratori di lavorare al di fuori dell'orario di lavoro. I datori di lavoro non dovrebbero promuovere una cultura del lavoro del sempre connessi nella quale i lavoratori che rinunciano al diritto alla disconnessione sono chiaramente favoriti rispetto a quelli che esercitano tale diritto. I lavoratori che segnalano casi di mancato rispetto del diritto alla disconnessione sul luogo di lavoro non dovrebbero essere penalizzati».

Quindi, viene stabilito un importante punto fermo: va riconosciuto il diritto alla disconnessione, che consente al lavoratore di non essere più reperibile oltre l'orario di lavoro e, di conseguenza, di non essere disponibile oltre gli orari prestabiliti, senza il rischio di compromettere, per la mancata disponibilità, la propria posizione (dal punto di vista della carriera, della retribuzione ecc.)<sup>67</sup>.

La finalità di tale impianto normativo è quella di stabilire un confine netto tra la vita privata e quella professionale, favorendo un corretto bilanciamento tra produttività e riposo. È evidente come la pervasività degli strumenti tecnologici e il moltiplicarsi dei canali di comunicazione (email, chiamate o messaggi), abbia spesso contribuito ad alterare questo equilibrio. «Il diritto alla disconnessione dovrebbe applicarsi a tutti i lavoratori e a tutti i settori, sia pubblici che privati, e dovrebbe essere attuato efficacemente. Il diritto alla disconnessione mira a garantire la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e di condizioni di lavoro eque, compreso l'equilibrio tra vita professionale e vita privata»<sup>68</sup>.

Dal quadro normativo UE, emergono i fondamenti applicativi e di principio del diritto alla disconnessione, basati su elementi sia di tipo normativo, sia di tipo organizzativo e tecnologico. L'UE annovera l'articolo 153, paragrafo 1, lettere a), b) e i) del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), ai sensi del quale l'Unione sostiene e completa l'azione degli Stati membri nei settori del miglioramento dell'ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori, delle condizioni di lavoro e della parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro. Altro fondamento va rinvenuto nell'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea che sancisce il diritto del lavoratore a condizioni di lavoro che ne rispettino la salute, sicurezza e dignità, così come a una limitazione dell'orario massimo di lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a un congedo retribuito.

L'evoluzione normativa interna ha condotto all'adozione del d.l. n. 30/2021 (legge di conversione n. 61/2021), che riconosce espressamente il diritto alla disconnessione come una necessità volta a garantire ai lavoratori i giusti tempi di riposo: al lavoratore che svolge

---

<sup>67</sup> In materia, 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*, 2018, 547.

<sup>68</sup> Risoluzione del Parlamento europeo 2021/2181, considerando 11.

L'attività in modalità agile è riconosciuto «il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche». 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 (art. 2, comma 1 ter).

Un ultimo tassello è stato messo col citato Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile, secondo il quale il lavoro agile deve essere organizzato in fasce orarie e garantire una fascia di disconnessione. Anche in caso di assenze legittime, come permessi, ferie o malattie, il lavoratore ha diritto a «staccare la spina» dai propri dispositivi e non è obbligato a rispondere alle comunicazioni prima di riprendere l'attività. Appare indefettibile, quindi, la previsione di una fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroghi la prestazione lavorativa<sup>69</sup>.

Alla luce di ciò, può affermarsi l'attuazione, nell'ordinamento interno, di un modello «misto» di tutela del diritto alla disconnessione: all'affermazione normativa di principi generali corrispondono pratiche di concertazione e concordatarie tra lavoratore e datore di lavoro cui è affidato il momento attuativo. L'effettiva affermazione di tale diritto passa quindi da uno sforzo congiunto e partecipato senza il quale la disconnessione rimarrà una pratica disattesa.

L'interesse primario è certamente quello di garantire la salute e il benessere dei lavoratori rispetto al pericolo della sovraesposizione alla quota di vita produttiva rispetto a quella dedicata al riposo e alla dimensione personale. Tuttavia, ciò ha come ricaduta diretta anche una incidenza sui livelli di soddisfazione che hanno un impatto positivo sull'efficacia, la produttività e la qualità dell'attività lavorativa e, di conseguenza, anche sulle prestazioni. Nel settore pubblico, dunque, il tema della disconnessione riveste una particolare rilevanza sia dal punto di vista etico e sociale, sia dal punto di vista dell'accrescimento della performance dei servizi resi ai soggetti pubblici.

#### 4. ...e de iure condendo

Emerge un crescente sforzo a rendere sempre più effettivo il diritto alla disconnessione del lavoratore. Eppure, rimane il dubbio che l'affermazione di tale principio, sebbene a più voci, possa lasciare da solo il lavoratore nel momento in cui si deve misurare quotidianamente con le tentazioni tecnologiche di reperibilità offerte al proprio datore di lavoro<sup>70</sup>.

Forse per tale incompiutezza, il legislatore è ancora in cerca di soluzioni che possano coniugare meglio processi produttivi e modelli di vita dei lavoratori. Ripercorrendo i

<sup>69</sup> Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile nel settore privato, in [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it).

<sup>70</sup> In tema, cfr. V. DE STEFANO, *The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowd work and labour protection in the "gig-economy"*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Forthcoming; N. Chesley, *Information and communication technology use, work intensification and employee strain and distress*, in *Work, Employment and Society*, 28, 2014, 589-610; A. MIRKO, *L'effettività del diritto alla disconnessione: una sfida per il diritto del lavoro*, in *Rivista italiana di informatica e diritto*, 2, 2021, 67-73.

ragionamenti qui tracciati sull'impatto delle nuove tecnologie sulla vita dei lavoratori, il disegno di legge A.S. n. 1290 del 2024<sup>71</sup> ha l'obiettivo di introdurre uno strumento che, in maniera chiara, riesca finalmente a fornire un'effettiva tutela in tale ambito; ciò in quanto l'istituto della disconnessione, previsto nell'art. 19 della L. n. 81/2017, sopra ricordata, dispone bensì 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, ma non ha espressamente qualificato la disconnessione medesima come diritto<sup>72</sup>; la stessa contrattazione collettiva e le Linee-guida emanate a vari livelli, sinora, si sono limitate ad un approccio declaratorio della disconnessione, solo talvolta menzionata in qualità di diritto, ricalcando sostanzialmente le disposizioni dell'art. 19 della L. n. 81/2017, cit.<sup>73</sup>.

La logica complessiva che guida la proposta normativa muove dalla presa d'atto che «si è prodotta una sostanziale smaterializzazione dei concetti di luogo e tempo per l'esecuzione di molte prestazioni lavorative»<sup>74</sup>; un affievolimento dei confini tra due diversi contesti sociali, quello lavorativo e quello della vita privata, comporta infatti la sovrapposizione tra gli stessi, con la conseguenza che alla persona viene sottratta, di fatto, una possibilità di esprimere (*rectius*, svolgere) la propria personalità. Il risultato è una violazione dell'art. 2 Cost.

Un maggiore equilibrio tra i due momenti (o, almeno, una soluzione in grado di garantirlo) tenderebbe, inoltre, a prevenire «i rischi di stress e disturbi legati al lavoro, quali il tecnostress, ovvero lo stress derivato da un utilizzo lavorativo incorretto delle nuove tecnologie, che porta a sovraccaricare i flussi di informazione generando ansia, insonnia e mal di testa o la sindrome da burnout, ovvero un grave logorio psichico ed emotivo derivato dallo stress lavorativo che può sfociare in disturbi dissociativi, aggressività e svariate problematiche fisiche, nonché l'abbassamento della produttività»<sup>75</sup>.

Preso atto dell'inidoneità delle (sole) affermazioni di principio contenute nella Risoluzione del Parlamento europeo 2019/2181 (INL) del 21 gennaio 2021 (v. supra), la proposta considera, altresì, il contesto normativo interno disegnato dalla legge n. 81/2017 e dal decreto legge n. 30 del 2021 evidenziandone il limite, anzi, il «doppio limite»: «da un lato, ne rinviando la regolamentazione ad accordi tra parti diseguali e con riferimento alla sola modalità agile, dall'altro, lasciano escluse tutte le altre categorie di lavoratori che, comunque, svolgono la propria attività avvalendosi delle nuove tecnologie telematiche»<sup>76</sup>.

<sup>71</sup> D.d.l. A.S. n. 1290/2024, recante *Disposizioni in materia di diritto alla disconnessione nei rapporti di lavoro*.

<sup>72</sup> Come correttamente rilevato da R. ZUCARO, *Il diritto alla disconnessione. Nuove modalità di tutela della qualità del tempo di vita nella prospettiva giuslavoristica*, in *LavoroDirittiEuropa*, 1, 2022, 5.

<sup>73</sup> Come esattamente posto in rilievo da M. CUOMO, «La tutela del diritto alla disconnessione. Fonti, limiti e prospettive», in *LavoroDirittiEuropa*, 3, 2023, 6 ss.

<sup>74</sup> Dalla Relazione al d.d.l. n. 1294/2024, cit.

<sup>75</sup> *Ibidem*.

<sup>76</sup> Relazione d.d.l. n. 1294/2024.

Al fine di introdurre una nuova cultura del lavoro, in grado di recuperare conquiste, in realtà, antiche (ma, evidentemente, non consolidatesi definitivamente), il d.d.l. n. 1294/2024 punta a introdurre le «modalità di esercizio del diritto del lavoratore alla disconnessione dagli strumenti di comunicazione telematica e a non svolgere mansioni o ricevere comunicazioni al di fuori degli orari stabiliti dal contratto di lavoro» (art. 1). Non solo affermazioni di principio, quindi, ma indicazioni operative per assicurarne l'attuazione, a cominciare dalla delimitazione dell'ambito oggettivo di applicazione del diritto alla disconnessione: per «comunicazioni» «si intende qualsiasi forma di contatto tra datori di lavoro e lavoratori o tra lavoratori effettuate tramite telefono, mail, servizi di messaggistica istantanea o piattaforme di collaborazione» (art. 2). Si cerca, così, di rimarcare meglio il confine flebile tra lavoro e vita privata, con l'affermazione del «diritto a non ricevere comunicazioni dal datore di lavoro o dal personale investito di compiti direttivi nei confronti del lavoratore stesso al di fuori dell'orario ordinario di lavoro previsto dal contratto di lavoro applicato e, comunque, per un arco di tempo minimo di dodici ore dalla cessazione del turno lavorativo»; al di fuori dell'orario di lavoro, le comunicazioni inviate al lavoratore non producono obbligazioni, salvo casi di urgenza debitamente motivati e retribuiti (art. 3).

La proposta novità legislativa sembra affrontare adeguatamente alcuni dei nodi che nella prassi riguardano lo svolgimento della prestazione lavorativa. Permarrebbe, tuttavia, il naturale scetticismo sollecitato dalla consapevolezza che, molto spesso, le ripercussioni per una «mancata risposta» fuori orario di lavoro non si misurano in contestazioni esplicite di inadempimento ma, semmai, in ritorsioni silenziose del datore di lavoro in punto di (mancata) valorizzazione professionale del lavoratore. A tale proposito, sembra essere destinata ad ovviare a tali aspetti problematici la previsione, per il caso di violazione del divieto di comunicazione fuori orario di lavoro, di una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 euro a 3.000 euro per ciascun lavoratore interessato<sup>77</sup>.

L'eventuale normativa sulla disconnessione di cui al d.d.l. in esame, se approvata, dovrebbe comunque porre una specifica attenzione non solo al «tempo» di lavoro, ma anche a nuove e più efficaci modalità di controllo della qualità e quantità della prestazione lavorativa, rispettose della dignità e della sfera di riservatezza del lavoratore, quali ad es. la contattabilità o le schede e la reportistica di monitoraggio delle attività svolte, ovvero la previsione di misure non economiche di compensazione dei tempi di lavoro, come il reintegro del tempo libero non fruito a causa della connessione<sup>78</sup>.

Altri aspetti che meritano senz'altro attenzione e che il legislatore dovrà affrontare, in una futura regolamentazione della materia, sono l'individuazione dei soggetti meritevoli di

---

<sup>77</sup> Al pari, è prevista l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 (sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato e valutazione ai fini della responsabilità dirigenziale, nonché della misurazione della *performance*) per la violazione degli obblighi di informazione in tema di diritto alla disconnessione (art. 6, d.d.l. n. 1294/2024).

<sup>78</sup> V., sul punto, I. ZOPPOLI, *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva europea: una road map per le parti sociali*, in *Federalismi*, 1, 2023, pag. 300; v., anche, R. ZUCARO, cit.

specifica protezione in sede di disciplina della disconnessione, nonché il trattamento dei lavoratori autonomi: ed infatti, l'applicazione di alcune delle misure pratiche sinora individuate dalla legislazione vigente e da quella in itinere, trovano difficilmente applicazione al di fuori del lavoro subordinato, mancando un complessivo sistema di tutele in cui inserire le posizioni (anch'esse da considerare) dei lavoratori autonomi, peraltro con tutte le difficoltà rappresentate dalla parallela necessità di non violare le regole eurounitarie sulla concorrenza<sup>79</sup>.

---

<sup>79</sup> Su tali tematiche, cfr. I. ZOPPOLI, cit.