

NUOVA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (smart) DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE



Pasquale Monea



Ottobre 2019: 570.000 smartworker in Italia
(Osservatorio del Politecnico di Milano)

a questo dato hanno contribuito

in misura assai limitata

le Amministrazioni pubbliche,

nonostante le previsioni in
materia contenute nella riforma

Madia del 2015

... nel 2020 tutte le Amministrazioni hanno dovuto mettere in **lavoro agile** una quota rilevante del personale in virtù dei decreti emanati per l'emergenza da Covid-19: **il lavoro agile diviene la modalità "ordinaria" per l'espletamento della prestazione lavorativa nella PA, è ammessa la **presenza in servizio** con esclusivo riferimento ai servizi indifferibili che non possono essere erogati da remoto**



Maggio 2020: 4 milioni di smartworker?

per un *paradosso tipicamente italiano*,
quando le Amministrazioni pubbliche
si trovano in **emergenza** cominciano
a inventare strumenti nuovi in modo
da *recuperare il terreno perduto*

in base all'art. 263 del decreto legge "Rilancio"
(n. 34/2020) le Amministrazioni nella "fase 2" e a
maggior ragione nella "fase 3" devono *ridurre il*
numero delle autorizzazioni rilasciate e/o
il numero dei giorni autorizzati
in base al nuovo contesto orientato alla
progressiva riapertura dei servizi

nella consapevolezza che al termine della emergenza in corso le Amministrazioni dovranno *trasformare* questo adempimento di tipo “difensivo” in un’opportunità di **cambiamento organizzativo**, finalizzato a migliorare gli *standard* di efficacia e di efficienza della PA



LE RAGIONI DEL CAMBIAMENTO

30 %

**personale in *smartworking* dopo l'emergenza
secondo la Ministra della PA Fabiana Dadone**

ASSIOMA DI PARTENZA

Oltre la metà della forza lavoro è composta oggi da persone appartenenti alla così detta Generazione Y – i nati tra il 1979 ed il 1997 – la prima generazione formata dai “*nativi digitali*”. La **rivoluzione digitale** ha modificato ormai il paradigma delle organizzazioni del lavoro nelle aziende pubbliche o private, imponendo modalità organizzative più flessibili.

IL LAVORO AGILE

Il lavoro agile è definito dalla **legge 81/2017** quale *“modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro” (art. 18)*. Nel lavoro agile l'orario è indefinito e l'ambiente “diffuso” (non necessariamente da casa!), mentre il **telelavoro** individua un orario e una postazione remota fissa per la prestazione lavorativa.

IL LAVORO AGILE

Dal nuovo istituto trae vantaggio in particolare chi risiede lontano dalla sede lavorativa oppure quel genitore che si avvia nel mercato del lavoro dopo il congedo di maternità o parentale.

Al tempo stesso l'azienda di appartenenza può avvantaggiarsi di riflesso dei benefici conseguiti dal lavoratore agile nella vita privata, nella convinzione che possano indurlo ad essere **più produttivo al lavoro.**

IL LAVORO AGILE

A ben vedere, in questo modo è possibile **contemperare** due esigenze non facilmente conciliabili tra loro:

- migliorare i tempi della vita del lavoratore;
- migliorare i risultati per l'azienda.

VANTAGGI POTENZIALI

- per la comunità: riduzione dei costi sociali e ambientali (*smog*);
- per i singoli lavoratori: conciliazione dei tempi della vita e del lavoro;
- per le aziende: risparmio di costi su postazioni lavorative ed energia, modalità di lavoro più rapide ed efficaci, maggiore efficienza del lavoratore meno stressato e più motivato

PREGIUDIZIO NEGATIVO

Va sottolineata *tuttavia* la diffusa convinzione che la produttività sia correlata essenzialmente alla **sorveglianza del lavoratore** e, quindi, alle ore trascorse sul luogo di lavoro. In sostanza, molti pensano che la mancanza di controllo visivo da parte del datore di lavoro possa impattare negativamente sulla performance del dipendente.

PATTO

flessibilità

vs.

risultati



STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE E DI CONTROLLO SUI RISULTATI

DAL CONTROLLO VISIVO AL CONTROLLO SUI RISULTATI

Nella nuova organizzazione del lavoro
il controllo deve incentrarsi - *com'è logico* -
sulla analisi dei risultati ottenuti dall'Ente
più che sulla verifica quotidiana della
prestazione del singolo lavoratore.

PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO

In tale ottica occorre dare maggiore enfasi ai documenti di programmazione generale,
che assegnano a ogni struttura organizzativa:

- **obiettivi SMART** (*Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Time related*),
- **indicatori di efficacia/efficienza.**

Misura subordinazione

- A. I nuovi modelli produttivi aprono sempre più spazi di auto-organizzazione della prestazione da parte del lavoratore.
- B. Subordinazione viene a connotarsi sempre meno come eterodirezione.
- C. Maggiore autonomia e discrezionalità del lavoratore, fino al punto da risultarne appannata la linea di discriminazione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato

***Subordinazione, privacy, tutela interessi
costituzionalmente rilevanti.***

- ✿ ***I nuovi modelli produttivi aprono sempre più spazi di auto-organizzazione della prestazione da parte del lavoratore;***
- ✿ ***Essendo sempre reperibile o, per così dire, perennemente connesso attraverso l'utilizzo delle strumentazioni tecnologiche se cresce la funzionalità del lavoratore vi è un ampliamento della posizione debitoria che ne può derivare al lavoratore stesso.***

La regolamentazione ex lege di alcune ipotesi determinate (non ancora del tutto tipizzate) di limiti alla subordinazione in funzione di garanzia del diritto alla propria sfera personale. In particolare, il diritto alla disconnessione.

Francia - Spagna

Nostro ordinamento

La problematica è ormai pienamente avvertita anche nel nostro ordinamento e, seppur in sede legislativa limitatamente alla fattispecie dello smart working, riguarda comunque l'intera area del lavoro digitale. Siffatto fenomeno è stato regolamentato nella fattispecie del lavoro agile di cui agli artt. 18 e ss. della legge n. 81/2017.

Art. 18 - modalità esecuzione del rapporto lavoro subordinato, mediante accordo, fasi, cicli obiettivi e senza vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

- ✿ ***Il riconoscimento del diritto, invece, viene rimesso all'accordo tra le parti, del resto costitutivo della fattispecie, essendo previsto che in esso vadano definite, oltre i tempi di riposo del lavoratore, anche le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.***
- ✿ ***Il che determina interrogativi circa l'effettività della specifica tutela in termini di giustiziabilità.***
- ✿ ***In effetti, nella prospettiva qui considerata non può che suscitare perplessità la rimessione della problematica all'autonomia delle parti del contratto di lavoro.***

Ciò non preclude l'intervento regolativo dell'autonomia collettiva.

Diritto alla disconnessione viene ad assumere oggi un ruolo ancor più rilevante, a fronte dell'attuale emergenza epidemiologica da Covid-19, per porsi l'esecuzione della prestazione lavorativa "da remoto" come la (sola) principale modalità di adempimento dell'obbligazione di lavoro.

POLA e Codice di Comportamento quali possibili contenitori delle regole inerenti il diritto alla disconnessione.

QUINDI....

in caso contrario, sarà l'ennesima
occasione mancata dalla classe
dirigente del nostro Paese

*(che forse dovrebbe leggere la favola sui pinguini
"Il nostro iceberg si sta sciogliendo")*



Non c'è ragione di preoccuparsi.

Il nostro iceberg è robusto e solido, e perfettamente in grado di sopportare queste variazioni!

J. Kotter e H. Rathgeber