Diritto alla disconnessione: un diritto di nuova generazione?

Il progresso tecnologico e organizzativo incide sulle modalità di lavoro, ponendo nuove sfide alla normativa ad esso dedicata, che richiedono risposte innovative. Una delle questioni maggiormente discusse è costituita dal **progressivo assottigliarsi della distinzione tra tempi di vita e tempi di lavoro** che solleva numerose problematiche rispetto alla vita dei lavoratori (sul tema molteplici spunti sono offerti in *What does telework mean in the 21st century? Face to face with Jon Messenger*). Ad essa di recente si è tentato di dare risposta prefigurando **un diritto di nuova generazione, il cd. diritto alla disconnessione.**

Benché al centro dell'attenzione pubblica soltanto da pochi anni, in conseguenza del riconoscimento di tale diritto dapprima in alcune sperimentazioni in via unilaterale o contrattuale (es. Accordo Cinov e Syntech, in Francia) e oggi nella normativa (Loi Travail; per un commento alla quale si rinvia a *Loi travail: prima analisi e lettura. Una tappa verso lo "Statuto dei lavori" di Marco Biagi?*, ADAPT E-Book Series), la riflessione giuslavoristica sul tema risulta precedente, attestandosi i primi contribuiti al volgere del nuovo millennio. **Già nel 2002 Jean-Emmanuele Ray parlò dell'importanza del diritto alla disconnessione, alla stregua di diritto alla vita privata del XXI secolo** (J. Ray, *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion: le droit à la vie privée du XXI siecle*, Droit Social, n. 11/2002, 939 ss.).

Recentemente, anche il legislatore italiano si è interessato del diritto alla disconnessione, nell'ambito delle proposte legislative in tema di lavoro agile (o *smart working*). Dapprima all'interno del ddl 2229 (Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale) e ora nel testo licenziato dalla Commissione Lavoro del Senato del ddl 2233 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato) il legislatore si sta muovendo verso il riconoscimento di tale diritto con riferimento a questa peculiare modalità di lavoro.

Un'analisi dei contenuti della proposta italiana e della disciplina introdotta nell'ordinamento d'oltralpe consente di meglio valutare la natura di tali interventi, i suoi possibili sviluppi, nonché la potenziale efficacia della misura nel perseguire l'obiettivo.

In particolare è sulla necessità e l'efficacia della misura che è necessario interrogare le fonti: **alcuni commenti, infatti, hanno già espresso posizioni di dubbio rispetto all'utilità della disposizione**. A questo proposito l'analisi di Rotondi (F. Rotondi, *Diritto alla disconnessione: perché vietare ciò che è già vietato?*) rileva come già la normativa sugli orari di lavoro (per l'Italia, d. lgs. n. 66/2003) renda «non giuridicamente esigibile» una prestazione richiesta fuori orario e non prevista dalle regole contrattuali. Aggiunge, quindi, che **la sfida si pone in primo luogo sul piano culturale e formativo, dovendosi prevedere percorsi per fornire ai lavoratori le competenze per gestire una vita interconnessa** e dovendo, semmai, procedersi ad un ripensamento di alcune strutture classiche del diritto del lavoro.

Se l'ultima riflessione ci trova concordi, è sulla prima che occorre concentrare la riflessione. Come sottolinea il cd. *rapport Mettling* sulla trasformazione tecnologica del lavoro (studio commissionato dal Ministero del lavoro francese in vista della sua opera di riforma) **la costruzione della competenza di disconnettersi riguarda tanto l'individuo quanto l'azione aziendale.**

In particolare, proprio laddove la prestazione risulti maggiormente fluida e flessibile e preveda una maggiore autonomia da parte del dipendente rispetto ai propri orari di lavoro, **il diritto alla disconnessione si potrà configurare come strumento utile per il passaggio ad una nuova concezione del lavoro che tenga in considerazione le necessità di riposo e di "staccare" dei lavoratori**. È proprio il caso del lavoro agile, in Italia, e del *forfait jour* francese.

In entrambi i casi sono le modalità di organizzazione del lavoro e dei processi produttivi, oltre all'opera di sensibilizzazione e formazione, a poter rendere effettivo il diritto alla disconnessione. **Esso, infatti, non si pone – né nella proposta italiana né nella legge francese – come un mero divieto**: all'art. 16 del progetto italiano si parla di «misure tecniche e organizzative volte ad assicurare la disconnessione», mentre nella legge francese si parla di modalità di attuazione del pieno esercizio del diritto di disconnessione (art. 55, *Loi Travail*).

Il diritto alla disconnessione si configura, quindi, come un impegno nella ricerca di soluzioni ottimali perché la disconnessione sia garantita. Non è un caso che la predisposizione delle concrete risposte alla necessità di disconnessione, siano lasciate, **nel rispetto del principio di sussidiarietà alle**

parti più vicine all'organizzazione del lavoro. Nel caso italiano si prevede che debba essere inserito nell'accordo individuale di lavoro agile. In quello francese si pone un obbligo, a determinate condizioni, di inserire il diritto alla disconnessione tra gli argomenti di contrattazione o, in assenza di accordi, di stabilire una *charte*; per il *forfait jour* è in ogni caso obbligatorio esplicitare negli accordi aziendali che lo consentono o eventualmente negli accordi individuali le modalità di esercizio di tale diritto.

La scelta di prevedere un diritto le cui modalità di attuazione sono lasciate aperte dalla legge e devolute alla volontà delle parti rappresenta un punto di forza: **è la contrattazione che più risulta capace di rispondere alle trasformazioni del lavoro ancora in atto e alle diverse esigenze che si riscontrano in settori o in aziende differenti.** D'altronde è già stato osservato come la risposta alla reperibilità costante, sia una delle sfide che si pone alle relazioni industriali di fronte al nuovo mondo del lavoro digitale (M. Maschke, *Digitalisation: challenges for company codetermination*).

Sebbene non espressamente previsto nel progetto di legge italiano, è auspicabile, pertanto, che le soluzioni relative alle modalità di regolazione del diritto alla disconnessione, e in senso più ampio dei **confini tra vita privata e professionale siano gestite a livello di contrattazione, soprattutto decentrata.** In questo modo sarebbe possibile incentivare realmente un'organizzazione del lavoro, che sappia al contempo incrementare la produttività, favorire il benessere del lavoratore tramite una tutela *ad hoc* e guardare alla trasformazione delle modalità produttive. Allo stesso tempo è opportuno che le diverse regolamentazioni adottate possano diffondersi, così da potersi fissare in **buone prassi** e da approfondire la riflessione sulla tematica.

La cultura dell'*always on* rappresenta un rischio intrinseco delle nuove modalità di lavoro: ma come ebbe modo di sottolineare Ray già nel 2002 è «**nell'interesse stesso dell'azienda …rispettare il diritto alla disconnessione *tecnica*, antefatto indispensabile ad una disconnessione *intellettuale*» dal lavoro.**

Il diritto alla disconnessione può configurarsi, quindi, quale utile tassello nella costruzione di **un sistema di diritti di nuova generazione e di welfare moderno**, capace di bilanciare e

aumentare le tutele dei lavoratori rispetto alle sfide presenti e future del mondo del lavoro.

Emanuele Dagnino

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

@EmanueleDagnino

Idapaola Moscaritolo

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

@idapaola

Scarica il **PDF**