Lavoro agile e diritto di disconnesione: una proposta francese

Il DDL S. 2229, ***"Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale"***, presentato il 3 febbraio 2016, contribuisce ad alimentare l'ormai acceso dibattito sul lavoro agile**. Il lavoro agile è qui definito come una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta «in funzione di progetti e obiettivi o a risultato», e resa senza vincoli di orario o di luogo.** Tale normativa si rivolge ai lavoratori subordinati assunti a tempo determinato e indeterminato, ma anche ai lavoratori autonomi – limitandosi a coloro che hanno un contratto superiore ad un anno e che percepiscono una remunerazione lorda superiore a 30 000€ l'anno, al fine di non «interferire con l'area della parasubordinazione e del lavoro precario su cui è recentemente intervenuto il Jobs Act»[1]. **Scopo di tale disciplina è quello di portare l'Italia «nella modernità del lavoro del futuro».**

Nell'approntare uno specifico regime normativo per queste forme di lavoro, **il disegno di legge introduce un diritto di nuova generazione: il diritto alla disconnessione.** Tale diritto prende atto delle trasformazioni che stanno interessando il lavoro: un lavoro che richiede sempre meno lo svolgimento da un luogo fisso e, con un orario determinato e in cui il lavoratore gode di autonomia nell'ambito di progetti e in vista di obiettivi predeterminati; un lavoro che richiede delle nuove tutele e una disciplina che sappia stare al passo col cambiamento.

A questo fine, funzionale a garantire la salute e il benessere del lavoratore, il diritto alla disconnessione si configura, nel disegno di legge, come **il diritto di non utilizzare le apparecchiature che servono allo svolgimento agile della prestazione lavorativa senza che dà ciò possano derivare effetti sulla prosecuzione del rapporto di lavoro.** Tale previsione ha una portata trasversale, toccando grandi temi come l'orario di lavoro, la salute e sicurezza, la conciliazione dei tempi vita lavoro.

Allargando la visuale in una prospettiva internazionale, si può notare come questo intervento si ponga in continuità con una riflessione che in alcuni contesti ha già avuto modo di svilupparsi: è il caso della Francia dove, dopo anni di dibattito, il diritto alla disconnessione è stato introdotto nella proposta di legge del 18 febbraio 2016 intitolata *"Les nouvelles protections pour les entreprises et les salariés*"[2]

L'introduzione della disposizione citata giunge al termine di un graduale processo di introduzione nelle logiche del mondo del lavoro francese del diritto alla disconnessione. Tale processo ha trovato una prima attuazione il 1° aprile 2014 con l'accordo collettivo di categoria Syntec che ha previsto il diritto (anzi, il dovere) alla disconnessione per 900 000 lavoratori del digitale, in maggior parte assunti con un contratto di *forfaits jours*[1]. Secondo la procedura di estensione degli accordi collettivi, tale accordo è stato esteso dalla Direzione Generale del lavoro al personale del settore non coperto da quell'accordo.

Il 15 settembre 2015, il Rapporto "Transformation numérique et vie de travail" curato da B . Mettling[2], ha sintetizzato il dibattito avuto in Francia in questi anni, proponendo definizioni e soluzioni concrete.

Al diritto alla disconnessione, il Rapporto affianca un dovere alla disconnessione: in questo modo si richiede un comportamento personale, cioè il dovere di ciascun lavoratore di disconnettersi, in aggiunta all'onere previsto per le imprese alla implementazione di buone pratiche in materia al fine di accompagnare la grande trasformazione del lavoro.

Inoltre, Mettling sostiene, con il supporto di altri professionisti, che l'uso delle apparecchiature può anche essere fattore di inefficienza e di danno alla produttività. Quello che pensavamo essere un mezzo più veloce di comunicazione (ad esempio, la mail) può invece rivelarsi fonte di distrazione, di incomprensione, di ansia, compromettendo l'efficacia del lavoro[3].

Per questi motivi, la raccomandazione n°19 dello rapporto stesso, preconizza il coinvolgimento dell'impresa attraverso diverse proposte: azioni di sensibilizzazione e di formazione, chiusura dei server, diritto a non rispondere alle sollecitazioni, separazioni di indirizzi mail e dei numeri di telefono professionale e personale, spazi di discussione per quanto riguarda l'utilizzo delle apparecchiature.

Il progetto di legge introduce il diritto alla disconnessione nella negoziazione annuale obbligatoria per le imprese. Qualora un accordo non sia raggiunto, decide unilateralmente il datore di lavoro. Per le imprese con più di trecento dipendenti è prevista la predisposizione di una *charte* con indicazione delle modalità del diritto alla disconnessione a seguito della consultazione delle parti sociali.

In assenza di accordo, è, quindi, lasciata alla discrezionalità del datore di lavoro, la previsione delle

modalità di attuazione di tale diritto, limitando, in concreto, la possibilità di incentivare il dialogo e di avviare formazione e discussione sul tema. Per di più non sono chiare le conseguenze della mancata predisposizione da parte del datore di lavoro del diritto alla disconnessione, non esistendo previsioni relative ad uno standard applicabile di default.

Inoltre, va sottolineato che, mentre il rapporto Mettling suggerisce di avviare una riflessione complessiva sul carico di lavoro, il progetto di legge non si sofferma in merito. Invece di proporre una vera innovazione in materia, si è limitato ad assicurare il "rispetto dei tempi di riposo e dei feriali" lasciando tutt'ora le imprese alle loro difficoltà.

In effetti, quando viene meno il riferimento all'orario, come suggerito anche **dal disegno di legge 2226 in Italia**, che vuole portare il «Paese nella modernità del lavoro del futuro che, per definizione, è agile e cioè a risultato, per progetti, fasi, cicli», appare opportuno considerare le raccomandazioni del rapporto Mettling sul carico del lavoro e il diritto alla disconnessione, al fine di garantire «una adeguata e moderna tutela legale e contrattuale». Peraltro, in questa forma, il diritto alla disconnessione trascende il dibattito attuale sul lavoro subordinato e il lavoro autonomo perché riguarda tutti i lavoratori che svolgono la loro prestazione in modalità agile, per i quali il riferimento all'orario viene meno, sostituito dalla autonomia nella gestione dei tempi in vista della realizzazione di progetti e risultati.

All'articolo 3, comma 7[1] del disegno di legge 2229 è espressamente riconosciuto al lavoratore il diritto alla disconnessione, nel rispetto degli obiettivi concordati e delle relative modalità di esecuzione del lavoro autorizzate dal medico del lavoro.

In effetti la tutela della salute è centrale nel disegno di legge che prevede un importante ruolo per il medico del lavoro: al comma 3 dell'articolo 3 si statuisce che il lavoratore è tenuto a effettuare ogni quattro mesi delle visite periodiche di prevenzione presso il medico del lavoro, al quale è demandata l'autorizzazione delle misure approntate da datori e committenti per la tutela dell'integrità fisica e psichica.

Quanto alla disconnessione, la normativa prevede poi delle eventuali fasce di reperibilità. Esse sono delle fasce, concordate dal datore di lavoro e dal lavoratore, in cui il lavoratore deve essere reperibile, cioè raggiungibile e disponibile. Al di fuori di queste fasce, il lavoratore ha diritto a non usare le apparecchiature, senza che questo possa avere delle conseguenze sulla prosecuzione del

rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi. In altri termini, un lavoratore che non è reperibile quando esercita il suo diritto alla disconnessione non può essere considerato come inadempiente e, per tali ragioni, non può essere sanzionato.

Inoltre, il comma 2 dell'articolo 2 prevede che l'accordo individuale sulla modalità di lavoro agile debba indicare, a pena di nullità, queste eventuali fasce di reperibilità. Esse non sono obbligatorie ma, in concreto, risultano molto utili alla delimitazione del diritto alla disconnessione.

Per non frustrare gli obiettivi del disegno di legge però, la contrattazione collettiva e le imprese dovranno fare propria una idea di lavoro che prescinde dal controllo e prevedere una reperibilità del lavoratore che non sia constante, ma rispettosa di un lavoro organizzato secondo obiettivi e risultati e non orari di lavoro. Ciò, per esempio, non sembra essere avvenuto nelle prime sperimentazioni di lavoro agile italiane, che si ispirano, per lo più, a finalità di conciliazione vita lavoro.

L'avvio di un vero proprio diritto alla disconnessione appare quindi non soltanto necessario, ma indispensabile per garantire al lavoratore di oggi e di domani una tutela utile.

Al di là, di queste considerazioni, le imprese devono essere consapevoli che l'uso del digitale presuppone un cambiamento qualitativo dei rapporti all'interno delle imprese, con il quale devono cominciare al più presto a fare i conti. In questo senso, il diritto alla disconnessione non deve essere concepito come un freno all'attività aziendale, ma come un'opportunità per ripensare i processi, avviando dialoghi, formazione e sperimentazioni.

Inoltre, il confronto tra le proposte francese e italiane permette di vedere come al tema della disconnessione possano essere ricondotti diversi ragionamenti e diverse soluzioni anche in funzione del diverso ambito applicativo.

La direzione tracciata dal disegno di legge 2229 sembra essere quella giusta, ma per il suo pieno successo dovrà trovare il supporto delle aziende e dei sindacati.

Clara Tourres

ADAPT Junior Fellow

@ClaraTourres

Scarica il PDF

[1] Così la relazione al DDL S. 2229 stesso

[2] Fino ad ora, il disegno di legge ha suscitato forti controversie che hanno imposto il rinvio della presentazione del disegno di legge al consiglio dei ministri, prevista ora per il 24 marzo.

[3] Oggi in Francia, un quadro su due è assunto con un contratto c.d. di *forfaits jours*, che permette di non rispettare la durata massimale settimanale o giornaliera di lavoro, calcolando il numero di giorni lavorativi all'anno.

[4] Per ulteriori approfondimenti, si veda https://www.bollettinoadapt.it/il-rapport-mettling-sulla-trasformazione-digitale-del-lavoro-spunti-di-riflessione-e-di-metodo/

[5] Per ascoltarlo http://www.franceinter.fr/player/reecouter?play=1242751

[6] Il comma 7 è redatto secondo i termini seguenti: "*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.*"