

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

RICERCHE

Smart working e digitalizzazione del lavoro

INTERVENTI

*Il Jobs Act alla prova di costituzionalità
Il lavoro a tempo determinato del dirigente privato e pubblico
Licenziamento disciplinare:
violazione del principio di immediatezza*

RELAZIONI INDUSTRIALI E RISORSE UMANE

*Diritto di sciopero e rappresentatività sindacale:
il paradosso dei servizi essenziali*

GIURISPRUDENZA ITALIANA

*Incostituzionalità della legge regionale per il personale sanitario
in materia di orario e limiti all'assunzione a termine
Jobs Act e licenziamento per giustificato motivo oggettivo:
questioni di legittimità costituzionale
Casse previdenziali e accertamento della regolare iscrizione all'Albo
La titolarità del diritto ad indire l'assemblea sindacale retribuita
Natura del rapporto tra società di capitali ed amministratore*

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE

Lavoro carcerario e lavoro a domicilio

OSSERVATORIO DI GIURISPRUDENZA E POLITICHE COMUNITARIE DEL LAVORO

*Forme di lavoro flessibili per i lavoratori più giovani
e principio di non discriminazione in base all'età nel caso Abercrombie*

OSSERVATORIO INTERNAZIONALE E COMPARATO

*Quadro internazionale e comparato - I pilastri previdenziali "a
capitalizzazione" nelle diverse esperienze del Canada, del Brasile e dell'Italia*

N. 4/XXVII - 2017



GIUFFRÈ EDITORE

4

2017

Diritto delle Relazioni Industriali

Pubblicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n° 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)



ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS



21100658



Diritto delle Relazioni Industriali fa parte della
International Association of Labour Law Journals

DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista fondata da Luciano Spagnuolo Vigorita e già diretta da Marco Biagi

DIREZIONE

Tiziano Treu, Mariella Magnani, Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

COMITATO SCIENTIFICO

Gian Guido Balandi, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Andrea Bollani, Roberta Bortone, Alessandro Boscati, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Laura Castelvetti, Giuliano Cazzola, Gian Primo Cella, Maurizio Del Conte, Riccardo Del Punta, Carlo Dell'Aringa, Raffaele De Luca Tamajo, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Arturo Maresca, Luigi Mariucci, Oronzo Mazzotta, Luigi Montuschi, Gaetano Natullo, Luca Nogler, Angelo Pandolfo, Roberto Pedersini, Marcello Pedrazzoli, Giuseppe Pellacani, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Mario Ricciardi, Mario Rusciano, Giuseppe Santoro-Passarelli, Franco Scarpelli, Paolo Sestito, Luciano Spagnuolo Vigorita, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

COMITATO EDITORIALE INTERNAZIONALE

Antonio Baylos Grau (*Castilla la Mancha*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Jesús Cruz Villalón (*Siviglia*), Simon Deakin (*Cambridge*), Anthony Forsyth (*Melbourne*), Julio Grisolia (*Buenos Aires*), Thomas Haipeter (*Duisburg*), Patrice Jalette (*Montreal*), José João Abrantes (*Lisbona*), Maarten Keune (*Amsterdam*), Csilla Kolonnay Lehoczy (*Budapest*), Lourdes Mella Méndez (*Santiago de Compostela*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodriguez-Pinêro y Bravo-Ferrer (*Madrid*), Juan Raso Delgue (*Montevideo*), Jacques Rojot (*Parigi*), Malcolm Sargeant (*Londra*), Manfred Weiss (*Francoforte*).

REDAZIONE

Paolo Tomassetti (*redattore capo*), Luca Calcaterra, Guido Canavesi, Lilli Viviana Casano, Matteo Corti, Emanuele Dagnino, Francesca De Michiel, Maria Del Frate, Michele Faioli, Marco Ferraresi (*coordinatore Osservatorio giurisprudenza italiana, coordinatore Pavia*), Cristina Inversi, Giuseppe Ludovico, Laura Magni (*coordinatore Modena*), Pietro Manzella (*revisore linguistico*), Marco Marzani, Emmanuele Massagli, Giuseppe Mautone, Michele Murgio, Giovanni Battista Panizza, Veronica Papa, Flavia Pasquini, Pierluigi Rausei, Raffaello Santagata, Silvia Spattini.

COMITATO DEI REVISORI

Francesco Basenghi, Vincenzo Bavaro, Stefano Bellomo, Mario Biagioli, Marina Brolo, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Maurizio Del Conte, Riccardo Del Punta, Carlo Dell'Aringa, Vincenzo Ferrante, Luigi Fiorillo, Donata Gottardi, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Luca Nogler, Antonella Occhino, Angelo Pandolfo, Pasquale Passalacqua, Marcello Pedrazzoli, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Giuseppe Santoro-Passarelli, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Antonio Vallebona, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Antonello Zoppoli, Lorenzo Zoppoli.

ADAPT – Centro Studi Internazionali e Comparati del Dipartimento di Economia Marco Biagi Diritto Economia Ambiente Lavoro – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056742; Fax +39 059 2056043. Indirizzo e-mail: dri@unimore.it

Dipartimento di Studi Giuridici – Università degli Studi di Pavia
Corso Strada Nuova, 65 – 27100 Pavia (Italy) – Tel. +39 0382 984013; Fax +39 0382 27202.
Indirizzo e-mail: dri@unipv.it

Diritto delle Relazioni Industriali si impegna a procedere alla selezione qualitativa dei materiali pubblicati sulla base di un metodo di valutazione formalizzata e anonima di cui è responsabile il Comitato dei revisori. Tale sistema di valutazione è coordinato dalla direzione che si avvale anche del Comitato scientifico e del Comitato editoriale internazionale.

Amministrazione: Casa editrice Dott. A. GIUFFRÈ EDITORE S.p.A.,
via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.200 - fax 02/38089432
Internet: <http://www.giuffre.it> - e-mail: vendite@giuffre.it

Publicità:

Dott. A. GIUFFRÈ EDITORE S.p.A. - Servizio Pubblicità, via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.335 - fax 02/38089426
e-mail: periodici@giuffre.it

CONDIZIONI DI ABBONAMENTO PER IL 2017

Unione europea	€ 130,00
Paesi extra Unione europea	€ 195,00
Prezzo di un singolo numero	€ 33,00
(Extra U.E. € 49,00)	

Sconto 10% per i soci AISRI - soci ADAPT - abbonati Bollettino ADAPT - soci AIDP - soci GIDP

RIVISTA ON-LINE ALL'INTERNO DI "BIBLIOTECA RIVISTE" DAL 1991

U.E.	abbonato € 34,00*	non abbonato € 103,00*
------	-------------------	------------------------

*IVA esclusa

La rivista on-line riproduce, in pdf, i contenuti di ogni fascicolo dall'anno indicato fino all'ultimo numero in pubblicazione.

La sottoscrizione dell'abbonamento "abbonato" alla rivista cartacea garantisce un accesso al contenuto dal 1 gennaio 2017, o da qualunque data successiva di sottoscrizione, fino al 31 dicembre 2017.

La sottoscrizione dell'abbonamento "non abbonato" alla rivista cartacea garantisce un accesso di 365 giorni dalla data di sottoscrizione.

In seguito alla sottoscrizione sarà inviata all'abbonato una password di accesso.

Il sistema on-line Biblioteca Riviste permette la consultazione dei fascicoli attraverso ricerche:

- full text
- per estremi di pubblicazione (numero e anno fascicolo)
- per data

In caso di sottoscrizione contemporanea alle due riviste cartacee qui di seguito indicate **sconto 10% sulla quota di abbonamento:**

	Unione europea	Paesi extra Unione europea
<i>Diritto delle Relazioni Industriali</i>	€ 130,00	€ 195,00
<i>Rivista Italiana di Diritto del Lavoro</i>	€ 160,00	€ 240,00

L'abbonamento alla rivista cartacea decorre dal 1° gennaio di ogni anno e dà diritto a tutti i numeri relativi all'annata, compresi quelli già pubblicati.

Il pagamento può effettuarsi direttamente all'Editore:

- con versamento sul **c.c.p. 721209**, indicando chiaramente gli estremi dell'abbonamento;
- a **ricevimento fattura** (riservata ad enti e società);
- acquisto on-line tramite sito "shop.giuffre.it";
- oppure tramite gli **Agenti Giuffrè** a ciò autorizzati (cfr. pagine gialle).

Il rinnovo dell'abbonamento deve essere effettuato entro il 31 marzo di ciascun anno.

I fascicoli non pervenuti all'abbonato devono essere reclamati al ricevimento del fascicolo successivo.

Decorso tale termine si spediscono, se disponibili, contro rimessa dell'importo.

Le comunicazioni in merito a mutamenti di indirizzo vanno indirizzate all'Editore.

Per ogni effetto l'abbonato elegge domicilio presso la "Dott. A. Giuffrè Editore SpA" - Via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano.

I contributi pubblicati in questa rivista potranno essere riprodotti dall'Editore su altre, proprie pubblicazioni, in qualunque forma

Registrazione presso il Tribunale di Milano al n. 1 del 4 gennaio 1991

R.Ö.C. n. 6569 (già RNS n. 23 vol. 1 foglio 177 del 2/7/1982)

Direttore responsabile: MICHELE TIRABOSCHI



Rivista associata all'Unione della Stampa Periodica Italiana

Publicità inferiore al 45%

Tipografia «MORI & C. S.r.l.» - 21100 VARESE - VIA F. GUICCIARDINI 66

Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata

Emanuele Dagnino

Sommario: **1.** Digitalizzazione e disconnessione. – **2.** Spunti comparatistici: le discipline francese ed italiana in materia di diritto alla disconnessione. – **2.1.** Un capitolo nella modernizzazione del diritto del lavoro. – **2.2.** Tra tutela della salute del lavoratore e conciliazione vita-lavoro. – **2.3.** L'ambito applicativo delle disposizioni. – **2.4.** Un diritto "da definire". – **2.5.** Ciò che la legge non dice: le misure del diritto alla disconnessione ed i problemi di efficacia. – **3.** Uno sguardo di sistema: il diritto alla disconnessione nel prisma dei tempi di lavoro (e non lavoro). – **4.** Conclusioni (provvisorie).

1. Digitalizzazione e disconnessione

Come afferma Jean-Emmanuel Ray – che del diritto alla disconnessione è stato il primo vero promotore ⁽¹⁾ – la tematica della disconnessione nel rapporto di lavoro rappresenta «une veille nouvelle question, qui ne se limite plus aux cadres en forfait jours, et déborde largement le droit du travail» ⁽²⁾.

La riflessione sulla necessità di un diritto alla disconnessione precede, quindi, la più recente ondata di innovazione tecnologica (cd. digitalizzazione del lavoro). È però con quest'ultima che si creano le condizioni per un suo primo riconoscimento giuridico: dapprima nel cd. diritto del-

* Dottorando di ricerca in *Formazione della persona e mercato del lavoro*, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT.

⁽¹⁾ J.-E. RAY, *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXIe siècle*, in *DS*, 2002, n. 11, 939-944.

⁽²⁾ J.-E. RAY, *Grande accélération et droit à la déconnexion*, in *DS*, 2016, n. 11, 912.

le relazioni industriali ⁽³⁾ – inteso come regolazione dei rapporti individuali di lavoro ad opera delle parti collettive ⁽⁴⁾ – e, poi, in disposizioni di legge nel contesto francese ed in quello italiano, seppur, come si vedrà, con ambiti applicativi diversi tra i due ordinamenti ⁽⁵⁾.

È, infatti, nel nuovo contesto tecnologico ed organizzativo all'insegna del *working anytime, anywhere* ⁽⁶⁾ che si pone in maniera improrogabile il problema della connessione alle strumentazioni informatiche e della possibilità che il dipendente sia costantemente raggiungibile. Il passo dalle aumentate possibilità di lavorare in qualsiasi luogo ed in qualsiasi momento – con i connessi enfatizzati effetti positivi sulla conciliazione vita-lavoro – ad una situazione di «*tous connectés, partout, tout les temps*» ⁽⁷⁾ risulta assai ridotto. Non è, quindi, un caso che la tematica abbia ricevuto attenzione specifica nell'ambito tanto della riflessione sulla tutela della salute e della sicurezza del lavoratore (problematiche di tecnostress, dipendenza tecnologica, *overworking*, *burnout*, ecc.)

⁽³⁾ Si vedano gli accordi collettivi raccolti all'interno del cd. *Rapport Mettling (Transformation numérique et vie au travail)* commissionato dal Governo francese in vista della riforma. Per un commento al rapporto sia consentito rinviare a E. DAGNINO, *Il Rapport Mettling sulla trasformazione digitale del lavoro: spunti di riflessione e di metodo*, in L. CASANO, G. IMPERATORI, C. TOURRES (a cura di), *Loi travail: prima analisi e lettura. Una tappa verso lo "Statuto dei lavori" di Marco Biagi?*, ADAPT University Press, 2016, 91-94, oltre che a V. PONTIF, «*Transformation numérique et vie au travail*»: les pistes du rapport Mettling, in *Revue de Droit du Travail*, 2016, n. 3, 185-187.

⁽⁴⁾ La definizione di "diritto delle relazioni industriali" qui utilizzata si conforma a quella espressa chiaramente in M. TIRABOSCHI, *Teoria e pratica dei contratti di lavoro*, ADAPT University Press, 2017, 27. In tema si veda già L. SPAGNUOLO VIGORITA, *La rivista "Diritto delle relazioni industriali"*, in *q. Rivista*, 1991, n. 1, 3-4.

⁽⁵⁾ La discussione a livello legislativo sulla possibilità di introdurre una regolamentazione del diritto alla disconnessione è, peraltro, attiva anche all'interno di altri ordinamenti. Si veda, a questo proposito, il caso spagnolo e le dichiarazioni del Ministro de Empleo y Seguridad Social, richiamate in M.R. VALLECILLO GÁMEZ, *El derecho a la desconexión ¿"Novedad digital" o esnobismo del "viejo" derecho al descanso?*, in *Estudios Financieros – Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2017, n. 408, 167.

⁽⁶⁾ Sul tema, in maniera diffusa, si veda EUROFOUND, INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Joint ILO-Eurofound Report, 2017.

⁽⁷⁾ Si richiama qui il titolo di un altro contributo di Ray sul tema: J.-E. RAY, *Actualité des TIC. Tout connectés, partout, tout le temps?*, in *DS*, 2015, n. 6, 516-527.

quanto con riferimento alle dinamiche di distinzione tra vita privata e vita professionale ⁽⁸⁾.

Ma come sempre avviene nell'ambito dei rapporti di lavoro, non è soltanto una questione di innovazione tecnologica – e quindi di aumentate potenzialità e capacità delle strumentazioni di lavoro – bensì una questione che si ricollega a processi di cambiamento organizzativo e nelle modalità di lavoro, che affondano le proprie radici in fasi precedenti dell'evoluzione tecnologica ed organizzativa, trovando nel nuovo contesto un ambiente adatto per una definitiva esplosione. Se, infatti, le problematiche di *overworking* e iperconnessione – con i collegati rischi per la salute psicofisica del lavoratore, che la dottrina ha già avuto modo di richiamare ⁽⁹⁾ – sono proprie anche di modalità di lavoro più tradizionali, ovvero del classico lavoro *9 to 5*, con prassi di riversamento di tempi di lavoro all'interno dei tempi destinati alla vita privata (*time porosity* ⁽¹⁰⁾ o *spillover* ⁽¹¹⁾), è con riferimento alla diffusione di modalità di lavoro senza orario, organizzate per obiettivi e progetti che si possono apprezzare a 360 gradi le esigenze che hanno portato a sancire questo diritto e la sua natura.

⁽⁸⁾ In tema, chiaramente, L. MELLA MÉNDEZ, *Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores*, in *Trabajo y Derecho*, 2016, n. 4, 30-52. Ancora sul punto M.T. COELHO MOREIRA, *L'impatto delle nuove tecnologie nella conciliazione tra vita e lavoro*, in *LLI*, 2017, n. 1, 2017, 1-31. Sul punto, si veda, anche, A. ROTA, *Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017, 172.

⁽⁹⁾ Sul punto si vedano, tra gli altri, J. POPMA, *The Janus face of the 'New Ways of Work'. Rise, risks and regulation of nomadic work*, ETUI Working Paper, 2013, n. 7. Ancora diffusamente L. MELLA MÉNDEZ, *op. cit.*, *passim*, e, nel contesto italiano, E. PIETRAFESA, R. DI LEO, M. CASTRIOTTA, *ICT e mercato del lavoro tra nuove professioni e rischi emergenti*, in *RIMP*, 2014, I, n. 2, sul punto nello specifico 412-417.

⁽¹⁰⁾ Sulla nozione della *time porosity*, ben oltre gli aspetti collegati all'uso delle nuove tecnologie, si veda É. GENIN, *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, in *IJCLLIR*, 2016, n. 3, 280-300.

⁽¹¹⁾ Cfr. E. DAGNINO, *What does telework mean in the 21st century? Face to face with Jon Messenger*, in *ADAPT International Bulletin*, 2016, n. 14.

2. Spunti comparatistici: le discipline francese ed italiana in materia di diritto alla disconnessione

Il riconoscimento giuridico in Francia ed in Italia ⁽¹²⁾ del diritto alla disconnessione offre la possibilità di una analisi comparata delle modalità con cui lo stesso è stato tradotto in legge nei due diversi contesti nazionali, utile al fine di meglio comprenderne natura e posizionamento sistematico nell'ordinamento giuslavoristico.

2.1. Un capitolo nella modernizzazione del diritto del lavoro

In primo luogo, la comparazione delle discipline consente di dare conto del contesto in cui si pone l'intervento dei legislatori all'interno dei due ordinamenti. In entrambi i casi, infatti, si tratta di disposizioni introdotte nell'ambito di processi di riforma del diritto del lavoro volti ad adattare la disciplina alla nuova realtà del lavoro: nel caso francese la disposizione (articolo 55 della cd. *Loi Travail* o *Loi El-Khomri*) ⁽¹³⁾ è contenuta all'interno del capitolo specificamente dedicato alla *Adaptation du droit du travail à l'ère numérique* ⁽¹⁴⁾; nel caso italiano la disposizione rilevante si trova all'interno della disciplina del lavoro agile (articolo 19, comma 1, della legge n. 81/2017) ⁽¹⁵⁾, quale capitolo finale

⁽¹²⁾ Da segnalare come, nel contesto italiano, un vero e proprio riconoscimento di un diritto sia stato revocato in dubbio da una parte della dottrina. Si veda, a questo proposito, A. ALLAMPRESE, F. PASCUCCHI, *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore «agile»*, in *RGL*, 2017, I, n. 2, 314-315.

⁽¹³⁾ Si tratta della *Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*. La disciplina prevista nell'art. 55 della legge interviene modificando l'art. L2242-8 del *Code du Travail*: il diritto alla disconnessione è inserito nel nuovo n. 7 dell'articolo.

⁽¹⁴⁾ Nello stesso capitolo della legge si trovano disposizioni che interessano, tra le altre cose, la tematica del telelavoro, degli accomodamenti ragionevoli tramite tecnologie, delle piattaforme tecnologiche della *on-demand economy*. Il capitolo è, a sua volta, inserito all'interno del titolo III, espressamente dedicato a *Sécuriser les parcours et construire les bases d'un nouveau modèle social à l'ère du numérique*.

⁽¹⁵⁾ Il lavoro agile è disciplinato all'interno del capo II della l. n. 81/2017, artt. 18-23. Da notare come la previsione di un diritto alla disconnessione all'interno della legge sul lavoro agile risulti collegata alla discussione congiunta della proposta di legge di origine governativa (AS n. 2233) e della proposta di origine parlamentare (AS n. 2229): mentre il progetto di legge governativo non prevedeva, nella versione originaria presentata al Senato, tale diritto, il secondo disegno di legge lo prevedeva ed in

del processo di riforma del cd. *Jobs Act*, al fine di portare il lavoro subordinato in un nuovo contesto culturale e oltre la fabbrica fordista, un contesto caratterizzato da modelli organizzativi meno legati alla presenza fisica del lavoratore, grazie all'uso delle tecnologie, ed orientati agli obiettivi ed ai risultati ⁽¹⁶⁾.

2.2. Tra tutela della salute del lavoratore e conciliazione vita-lavoro

Un secondo aspetto che caratterizza entrambi gli ordinamenti è quello del collegamento della disposizione ad una duplice *ratio*: il diritto alla disconnessione rileva da un lato come strumento per assicurare la salute del lavoratore contro i rischi di *overworking* e della costante connessione al lavoro, dall'altro quale strumento per mantenere una distinzione tra sfera privata e sfera professionale ed assicurare la possibilità di un corretto bilanciamento tra tempi di lavoro e tempi della vita personale ⁽¹⁷⁾.

maniera più articolata di quanto poi previsto nella l. n. 81/2017 (si vedano, a questo proposito, le considerazioni di D. POLETTI, *Il cd. diritto alla disconnessione nel contesto dei «diritti digitali»*, in *RCP*, 2017, n. 1, 20 ss.).

⁽¹⁶⁾ Una caratterizzazione dell'intervento normativo in questo senso può leggersi chiaramente in M. DEL CONTE, *Premesse e prospettive del Jobs Act*, in *q. Rivista*, 2015, n. 4, 959, laddove, nel momento in cui circolavano le prime bozze del disegno di legge, considerava «ormai improrogabile un intervento normativo in grado di far evolvere il lavoro subordinato a tempo indeterminato oltre il modello di organizzazione dell'impresa di tipo fordista, consentendo ai dipendenti *core* di lavorare anche fuori dai locali dell'azienda e dagli schemi predefiniti degli orari di lavoro e valutando la loro prestazione dal risultato invece che dal tempo che mettono a disposizione dell'imprenditore». Sulla effettiva capacità della legge di rispondere alle trasformazioni del lavoro si veda in senso critico lo studio di M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, che precede in *q. Fascicolo*.

⁽¹⁷⁾ Da segnalare come la nozione stessa di bilanciamento tra vita e lavoro sia sottoposta a notevoli pressioni e sia interessata da un processo di rivalutazione, almeno da una parte della dottrina in materia di management, in vista di nuove nozioni quali il *work-life management* ed il *work-life* o *work-career blend* (approfonditamente sul tema T. USHAKOVA, *Del work-life balance al work-career blend: apuntes para el debate*, in L. MELLA MÉNDEZ, P. NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS (a cura di), *Nuevas tecnologías y nuevas maneras de trabajar: estudios desde el derecho español y comparado*,

Il profilo emerge chiaramente nella disciplina francese, laddove il legislatore chiarisce che il diritto alla disconnessione, così come la regolazione dell'uso degli strumenti digitali, ha come obiettivo «d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale»⁽¹⁸⁾. Nello stesso senso si può leggere anche la previsione di cui all'articolo 19, comma 1, della legge n. 81/2017. Sotto il profilo della prospettiva del bilanciamento vita-lavoro, dal momento che il riconoscimento del diritto alla disconnessione si pone all'interno di una disciplina che ha come esplicito obiettivo quello «di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro»⁽¹⁹⁾. Sotto il profilo della tutela della salute e della sicurezza del lavoratore si ricrea, anche se in termini meno stringenti, il collegamento tra disconnessione e diritto al riposo, laddove il requisito introdotto rispetto agli accordi di lavoro agile accosta la specificazione dei tempi di riposo a quella relativa alle «misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore»⁽²⁰⁾.

2.3. L'ambito applicativo delle disposizioni

Vale certamente sottolineare gli aspetti relativi all'ambito applicativo delle discipline in materia di disconnessione dalle strumentazioni informatiche. L'ordinamento francese si caratterizza, infatti, per l'introduzione di una disciplina che, seppur rilevante per aziende al di sopra di una certa soglia dimensionale (cinquanta dipendenti), trova applicazione generale a prescindere dalle concrete modalità di lavoro; a questa disciplina si accompagna una analoga previsione che opera, indipendentemente dalle dimensioni aziendali, per la regolazione di una particolare modalità di lavoro stabilita nell'ordinamento francese, ovvero quella dei *forfait en jours*⁽²¹⁾. Il caso italiano si differenzia in manie-

Dykinson, 2017, 245-262). In termini più generali si veda M. WEISS, *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *q. Rivista*, 2016, n. 3, 659-660.

⁽¹⁸⁾ Art. L2242-8, n. 7, del *Code du Travail*.

⁽¹⁹⁾ Così l'art. 18 della l. n. 81/2017 (corsivo dell'A., *ndr*).

⁽²⁰⁾ Art. 19, comma 1, secondo periodo, l. n. 81/2017.

⁽²¹⁾ Si veda l'art. 8 della già richiamata *Loi Travail* che interviene in materia di orario di lavoro ed, in questo ambito, sulla disciplina delle *convention de forfait* (artt. L3121-53 ss. del *Code du Travail*; nello specifico, per quanto qui interessa, si vedano gli artt. L3121-64 e L3121-65).

ra fondamentale perché le previsioni relative al diritto alla disconnessione sono introdotte, come si è detto, esclusivamente all'interno della disciplina di una particolare modalità di lavoro – il lavoro agile – che si dovrebbe caratterizzare, al pari del *forfait jours* francese, per una maggiore autonomia da parte del dipendente nella gestione dei propri tempi di lavoro ed una minore rilevanza del parametro temporale della prestazione⁽²²⁾.

Questa circostanza permette di sottolineare un aspetto cui si è già avuto modo di fare cenno in sede di introduzione e su cui si dirà meglio oltre: il diritto alla disconnessione rileva sicuramente già con riferimento a forme di lavoro tradizionali – tanto che a livello italiano si è lamentata la mancata previsione della applicazione oltre il limitato ambito del lavoro agile⁽²³⁾ – ma in maniera ancora più importante dove il riferimento temporale della prestazione sfuma o viene meno⁽²⁴⁾: si tratta di una circostanza di cui i legislatori francese ed italiano sembrano essersi in parte accorti.

2.4. Un diritto “da definire”

Ciò detto per quanto riguarda contesto, *ratio* ed ambito applicativo e prima di affrontare la tematica delle concrete misure con cui è possibile

⁽²²⁾ Sul punto è chiarissimo l'art. 18 della legge, laddove afferma che il lavoro agile è «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» e che «La prestazione lavorativa viene eseguita [...] *entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale*, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva» (corsivo dell'A., ndr).

⁽²³⁾ Sul punto V. FERRANTE, *In arrivo il diritto alla disconnessione del lavoratore, ma non per tutti*, in *Ipsa – Professionalità Quotidiana*, 18 febbraio 2017.

⁽²⁴⁾ Sul punto P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, relazione al convegno AGI, *Concorrenza, lavoro, diritti. Fare sintesi è un'impresa*, Torino, 14-16 settembre 2017, in www.pietroichino.it e in corso di pubblicazione in *RIDL*, 2017, n. 4, 22 del dattiloscritto, laddove afferma che «l'emancipazione della prestazione lavorativa dal vincolo dell'orario di lavoro rende necessario introdurre e regolare adeguatamente un “diritto alla disconnessione”». In termini conformi si veda, tra gli altri, M. PERUZZI, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2017, n. 1, 26. Sul punto si veda anche L.M. PELUSI, *Smart working e profili prevenzionistici*, che segue in *q. Fascicolo*.

dare corso alla applicazione di questo diritto, vale ora concentrarsi sull'aspetto centrale del diritto alla disconnessione, quello relativo alla natura e al contenuto effettivo di tale diritto. È su questo aspetto che sono sorti i maggiori dubbi da parte della dottrina, che ha revocato in dubbio l'utilità stessa di un diritto alla disconnessione, nel momento in cui esiste ed è chiaramente statuito dalle normative nazionali ed europee rilevanti ⁽²⁵⁾ un diritto al riposo riconosciuto al lavoratore e dal momento che il lavoratore è tenuto a prestare il proprio lavoro solo nei limiti concordati nel contratto di lavoro e previsti nelle discipline rilevanti ⁽²⁶⁾ (l'orario di lavoro rappresenta, in questo senso, un limite "temporale" alla subordinazione del prestatore all'interno del contratto ⁽²⁷⁾). Tale impostazione parte dal presupposto, assai diffuso nella percezione comune e a-tecnica di tale innovazione normativa, che il diritto alla disconnessione configuri un sostanziale divieto di mandare e-mail e di interloquire con il lavoratore al di fuori dell'orario di lavoro.

Proprio il riferimento alle disposizioni introdotte in Francia ed in Italia permette di affermare chiaramente che in entrambi gli ordinamenti il diritto alla disconnessione non si pone quale mero divieto imposto ai datori di lavoro, ma come diritto soggettivo dei lavoratori. Tanto nel contesto francese quanto in quello italiano alle parti è rimessa la definizione delle concrete modalità di attuazione del diritto alla disconnessione che devono essere definite all'interno di accordi collettivi (Francia) ⁽²⁸⁾ o individuali (Italia) ⁽²⁹⁾, o, limitatamente al caso francese, in

⁽²⁵⁾ A livello europeo il riferimento è alla direttiva 93/104/CE.

⁽²⁶⁾ In termini di dubbio si veda, ancora, M.R. VALLECILLO GAMEZ, *op. cit.*, *passim*.

⁽²⁷⁾ È, d'altronde, lo stesso Ray che rileva come «Le "droit à la déconnexion" peut sembler paradoxal. Car hors temps de travail, et donc sur son temps de repos selon la directive de 2003, le salarié n'est plus subordonné: il n'a donc pas a répondre aux sollicitation de son employeur». Così in J.-E. RAY, *Grande accélération et droit à la déconnexion*, cit., 912.

⁽²⁸⁾ Con l'inserimento all'interno dell'art. L2242-8, il diritto alla disconnessione diventa oggetto della *négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail*.

⁽²⁹⁾ L'art. 19, comma 1, stabilisce che l'accordo di lavoro agile «individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro».

casi eccezionali rimessi alla determinazione unilaterale del datore di lavoro⁽³⁰⁾.

L'aver rimesso alle parti, in una ottica sussidiaria, la determinazione delle modalità attuative del diritto dimostra una, almeno parziale, consapevolezza da parte dei legislatori della necessità di superare la logica del mero divieto ed introdurre obbligazioni di tipo positivo di ricercare le migliori soluzioni per assicurare la disconnessione, ovvero quelle che più si adattano alle concrete modalità organizzative e di lavoro applicate in azienda. Si tratterebbe, secondo questa impostazione – che si ritiene essere l'unica capace di configurare il diritto alla disconnessione quale diritto di nuova generazione, come nelle intenzioni dei proponenti e dei legislatori – di una obbligazione di tipo organizzativo e gestionale che incide sugli oneri datoriali di tutela della salute e sicurezza del lavoro ed, in ottica più ampia, sul principio di adattamento del lavoro all'uomo nella prospettiva di un lavoro sostenibile (prospettiva in cui rientrano, necessariamente, le dinamiche di conciliazione di cui si è detto sopra)⁽³¹⁾.

La prospettiva del superamento del divieto pare oltremodo evidente laddove il focus si concentri proprio su quelle modalità di prestazione svincolate da orari rigidi e si articoli per progetti e obiettivi: venuto meno un chiaro riferimento temporale della prestazione non viene però meno la necessità del lavoratore al riposo e la possibilità di gestire la propria vita lavorativa e privata in maniera ottimale. In questo caso non potrà certamente essere un divieto ad assicurare tali esigenze del lavoratore, anche tenendo conto delle sue personali volontà e della gestione più autonoma dei tempi di lavoro.

Rilevano in questo senso due aspetti centrali nella riflessione sulla natura e sulla realtà di questo diritto di “nuova generazione”, che ancora una volta sono resi evidenti dalla disciplina recentemente introdotta in Francia.

Da un lato l'importanza della attività di formazione rispetto alla gestione dei tempi di lavoro nell'epoca della destrutturazione spazio-

⁽³⁰⁾ Si tratta dei casi di difetto di accordo laddove è richiesta una definizione in via unilaterale da parte del datore di lavoro (artt. L2242-8, n. 7, e L3121-65 del *Code du Travail*).

⁽³¹⁾ Secondo J.-E. RAY, *Grande accélération et droit à la déconnexion*, cit., 914, «avant d'être une question juridique de santé-sécurité [...] est d'abord un problème de qualité de vie au travail et de qualité du travail tout court».

temporale della prestazione lavorativa: un aspetto che rileva tanto con riferimento al riversamento del lavoro nella vita privata quanto con riferimento al fenomeno inverso di riversamento del privato all'interno dell'orario lavorativo, circostanza sempre più ricorrente in ragione della connettività diffusa e della costante proiezione online dei lavoratori sui *social network* ⁽³²⁾. Tale profilo emerge chiaramente all'interno della stessa disposizione, laddove si prevede la necessità – in assenza di un accordo – che accanto alle modalità di esercizio del diritto alla disconnessione, all'interno della *charte* unilaterale del datore di lavoro siano sempre previste delle attività di formazione «à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction» ⁽³³⁾ rimarcando, allo stesso tempo, attraverso il richiamo alla formazione dei manager, quella accezione organizzativo/gestionale di cui si è detto.

Dall'altro la stretta connessione tra il diritto alla disconnessione e la nozione di carico di lavoro: una reale disconnessione dalla attività di lavoro (individuata per progetti o obiettivi) sarà possibile soltanto laddove la determinazione dei carichi di lavoro sia compatibile con una intensità di lavoro sostenibile in un arco temporale che rispetti i tempi di necessario riposo.

Non è un caso, allora, se nello stesso capitolo della *Loi Travail* dedicato all'adattamento del diritto del lavoro all'era digitale si trova anche una disposizione che impegnava il Governo a rimettere al Parlamento francese un rapporto «sur l'adaptation juridique des notions de lieu, de charge et de temps de travail liée à l'utilisation des outils numériques» ⁽³⁴⁾.

2.5. Ciò che la legge non dice: le misure del diritto alla disconnessione ed i problemi di efficacia

Come si è avuto modo di sottolineare nel paragrafo che precede, le disposizioni in materia di diritto alla disconnessione non si esprimono in

⁽³²⁾ Sul punto si veda P. McDONALD, P. THOMPSON, *Social Media(tion) and the Reshaping of Public/Private Boundaries in Employment Relations*, in *International Journal of Management Reviews*, 2016, vol. 18, n. 1, 69-84, *passim*. In termini più generali sulla bidirezionalità della porosità dei tempi di lavoro e tempi di vita, É GENIN, *op. cit.*, 292-293.

⁽³³⁾ Così il più volte citato art. L2242-8, n. 7, del *Code du Travail*.

⁽³⁴⁾ Art. 57, comma 2, della più volte citata *Loi Travail* (corsivo dell'A., *ndr*).

merito alle concrete modalità attuative di tale diritto: esse si limitano a specificare gli strumenti (accordi collettivi ed individuali, *charte*) attraverso cui le parti possono determinare le concrete misure utili per l'attuazione dello stesso ⁽³⁵⁾.

Tale scelta si ricollega alla necessità di adeguare le misure volte ad assicurare tale diritto al contesto produttivo ed organizzativo in cui devono essere concretamente applicate ⁽³⁶⁾. Da ciò l'inutilizzabilità in moltissimi casi della prospettiva del mero divieto (di comunicazioni fuori orario di lavoro) e dell'approntamento di misure radicali di spegnimento dei server aziendali: queste modalità potrebbero funzionare, al più, all'interno di contesti organizzativi tradizionali – invero ancora i più diffusi – in cui la disconnessione “forzata” è volta ad evitare il debordamento del lavoro al di fuori dell'orario di lavoro o, al massimo, al fine di una chiara definizione dei tempi in cui il soggetto può essere “reperibile”, anche con riferimento a chi lavora senza orario.

Si tratterebbe, comunque, di una risposta che non sarebbe in grado di soddisfare le finalità delle disposizioni: il diritto al riposo non può essere garantito soltanto limitando la possibilità di essere raggiunti da mail di colleghi e superiori, rilevando l'effettivo carico di lavoro del dipendente. Inoltre tali misure risulterebbero inapplicabili in contesti con proiezione internazionale laddove le dinamiche temporali della prestazione risultano essere incise dai diversi fusi orari degli interlocutori.

Gli accordi che si sono diffusi in Francia già prima dell'introduzione del diritto dimostrano, di conseguenza, una certa varietà nelle soluzioni così da rispondere alle diverse esigenze aziendali ⁽³⁷⁾: dalle guide di buone pratiche alle attività di sensibilizzazione e formazione agli avvisi

⁽³⁵⁾ La distinzione tra strumenti e misure è ripresa da G. LOISEAU, *La déconnexion. Observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées*, in *DS*, 2017, n. 5, 463-470, che la utilizza a commento della disciplina francese.

⁽³⁶⁾ Sul punto si veda M.-M. PERETIE, A. PICAULT, *Le droit à la déconnexion répond à un besoin de régulation*, in *Revue de Droit du Travail*, 2016, n. 10, 595-598.

⁽³⁷⁾ Da notare come, diversamente dalla situazione francese, la contrattazione sul lavoro agile non si sia interessata della tematica precedentemente all'approvazione della l. n. 81/2017 e come, anche in seguito all'approvazione della legge, laddove ha deciso di intervenire nella regolazione dell'istituto, si sia per il momento attestata su riconoscimenti generici del diritto, senza interessarsi delle concrete misure tecniche o organizzative (ad esempio accordo Findomestic del 6 giugno 2017; accordo AON del 12 giugno 2017; accordo TIM del 20 luglio 2017; accordo Allianz del 27 luglio 2017; accordo ICCREA del 19 ottobre 2017).

pop-up, a veri e propri obblighi di disconnessione in capo ai lavoratori⁽³⁸⁾. Connesso alla necessità di introdurre un dovere di disconnessione del lavoratore a completamento del diritto alla disconnessione⁽³⁹⁾, si è accesa una discussione rispetto alla effettività della tutela della disconnessione, anche a fronte dell'ingresso nel mondo del lavoro di una forza lavoro abituata a vivere costantemente connessa ai propri strumenti informatici, a prescindere dal loro uso lavorativo⁽⁴⁰⁾. Rispetto al dovere di disconnessione del lavoratore si concorda, coerentemente a quanto sopra affermato, con chi sostiene che il diritto alla disconnessione debba intendersi corredato da un dovere di disconnessione, ma come tale dovere sia da ricondurre in capo al datore di lavoro⁽⁴¹⁾: come ricorda anche la normativa sul lavoro agile, d'altronde, il lavoratore è al più «tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro»⁽⁴²⁾, restando a carico di quest'ultimo, alla luce del potere di organizzazione di cui gode, l'apprestamento delle misure (anche organizzative e gestionali) per la tutela della salute dei lavoratori, anche con riferimento – si può aggiungere – alla protezione rispetto ai rischi della iperconnessione.

Le prassi e la riflessione organizzativa sul punto sono ancora in uno stadio iniziale: l'efficacia del diritto dipenderà in maniera fondamentale dall'evoluzione di tale riflessione, evoluzione sulla quale influirà l'interpretazione rispetto al reale contenuto del diritto alla disconnessione. Allo stesso modo non si potrà prescindere dal tenere nella dovuta considerazione la volontà dei lavoratori che oggi più di prima sono interessati alla gestione dei propri tempi di lavoro in una ottica di flessibilità (*alias* di conciliazione vita-lavoro): riconoscere questa esigenza al di fuori di una ottica paternalistica ed al contempo fare in modo che vi

⁽³⁸⁾ Una raccolta delle misure approntate dalla contrattazione collettiva francese che si è occupata della tematica è contenuta in G. LOISEAU, *op. cit.* Sui diversi strumenti utilizzabili, riconoscendo rilevanza del diritto alla disconnessione anche durante l'orario di lavoro, J.-E. RAY, *Grande accélération et droit à la déconnexion*, cit.

⁽³⁹⁾ Sul tema del dovere di disconnessione si veda il già citato *Rapport Mettling*, la cui riflessione sul punto si ricollega ad alcune prassi già invalse (Accord Syntec-Cinov 2014).

⁽⁴⁰⁾ J.-E. RAY, *Actualité des TIC. Tout connectés, partout, tout le temps?*, cit., 520.

⁽⁴¹⁾ C. MATHIEU, *Pas de droit à la déconnexion (du salarié) sans devoir de déconnexion (de l'employeur)*, in *Revue de Droit du Travail*, 2016, n. 10, 592-595, *passim*. In Italia, in senso conforme, A. ALLAMPRESE, F. PASCUCCI, *op. cit.*, 314.

⁽⁴²⁾ Art. 22, comma 2, l. n. 81/2017.

sia vera autonomia e venga effettivamente garantito il diritto alla disconnessione rappresenta una fondamentale sfida per l'organizzazione del lavoro dei prossimi anni.

3. Uno sguardo di sistema: il diritto alla disconnessione nel prisma dei tempi di lavoro (e non lavoro)

La disamina comparativa ha permesso di individuare la natura del diritto alla disconnessione, ovvero un diritto soggettivo che implica un obbligo datoriale di approntare le misure che consentano la gestione dei tempi di vita e di lavoro ed il godimento dei necessari tempi di riposo da parte del lavoratore. Si tratterebbe di un obbligo di tipo organizzativo e gestionale e da ciò la necessità di demandare alle parti più vicine al rapporto di lavoro (siano esse collettive o individuali) la determinazione delle misure ottimali nel caso concreto.

In ottica sistematica si vuole ora cercare di collocare il diritto alla disconnessione all'interno della più ampia riflessione sui tempi di lavoro. Più che del dibattito sorto intorno alla disciplina del lavoro agile rispetto al concreto atteggiarsi delle discipline relative all'orario di lavoro di cui al decreto legislativo n. 66/2003 – le cui modalità applicative a fronte della lettera della legge n. 81/2017 sollevano notevoli dubbi interpretativi (anche in considerazione della disciplina sull'orario di lavoro, che trova applicazione rispetto alla fattispecie del telelavoro ai sensi dell'articolo 17, comma 5, del decreto legislativo n. 66/2003 ⁽⁴³⁾) – si vuole qui concentrare l'attenzione sulle dinamiche dei tempi di lavoro e di non lavoro e sulla loro rilevanza all'interno del contratto di lavoro subordinato. È d'altronde affermazione comune che i modelli tradizionali di regolamentazione dei tempi di lavoro sono sottoposti a forti

⁽⁴³⁾ In tema in maniera approfondita M. PERUZZI, *op. cit.*, 15-21, oltre a E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *Guida pratica al lavoro agile dopo la legge n. 81/2017. Formule contrattuali – Schemi operativi – Mappatura della contrattazione collettiva*, ADAPT University Press, 2017, in particolare 25-27 e, ancora, 41-43. Sulla inapplicabilità della deroga *ex art.* 17, comma 5, si esprimono A. ALLAMPRESE, F. PASCUCCI, *op. cit.*, 316.

pressioni dai processi di digitalizzazione del lavoro e dal diffondersi di modelli organizzativi per progetti e obiettivi⁽⁴⁴⁾.

In questo contesto il diritto alla disconnessione rappresenta un tentativo di riaffermare la tutela del lavoratore attraverso la distinzione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro e cercando di ricreare ambiti di completa estraneità dal lavoro.

Con questo tentativo sembra operarsi un primo passo rispetto al riconoscimento della natura di “tempo di lavoro” di momenti che, pur rilevanti ai fini dell’organizzazione produttiva, ricadono al di fuori della nozione di orario di lavoro non costituendo lavoro effettivo, circostanza che tradizionalmente produce un riversamento degli stessi all’interno del riposo, producendone una sostanziale contrazione⁽⁴⁵⁾.

È stato osservato che «Il tempo utile alla produzione, il tempo che soddisfa l’interesse organizzativo creditorio, cioè il tempo che produce valore economico e utilità giuridica (tempo-lavoro), non è solo orario di lavoro effettivo (tempo-orario)»⁽⁴⁶⁾. Ben rientra in questo tempo utile alla produzione anche quello speso dal lavoratore in uno stato di (almeno potenziale) connessione con colleghi e superiori tramite le strumentazioni informatiche, salvo per i momenti che possono essere considerati come orario di lavoro ai sensi della limitata definizione europea e nazionale⁽⁴⁷⁾.

Il diritto alla disconnessione potrebbe rappresentare, in questo contesto, una via per affermare una nozione del tempo del non-lavoro (il riposo) come «tempo della persona libero dal vincolo della produzione/subordinazione»⁽⁴⁸⁾ nella accezione che le nuove modalità organizzative e produttive hanno determinato: dinnanzi allo sfumarsi dei tempi di lavoro e alle sfide della costante connessione con le strumentazioni

⁽⁴⁴⁾ Tra i molti si vedano M. WEISS, *op. cit.*, 657-658, e W. DÄUBLER, *Challenges to Labour Law*, in *Law – Journal of the Higher School of Economics*, 2016, n. 1, 197-199.

⁽⁴⁵⁾ La riflessione è in V. BAVARO, *Tesi sullo statuto giuridico del tempo nel rapporto di lavoro subordinato*, in B. VENEZIANI, V. BAVARO (a cura di), *Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro*, Cacucci, 2009, 22-23.

⁽⁴⁶⁾ *Ivi*, 22.

⁽⁴⁷⁾ La direttiva 93/104/CE, recepita nei contesti nazionali, al suo art. 2 definisce l’“orario di lavoro” come «qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell’esercizio della sua attività o delle sue funzioni», costruendo la definizione di tempo di riposo per differenza come «qualsiasi periodo che non rientra nell’orario di lavoro».

⁽⁴⁸⁾ V. BAVARO, *op. cit.*, 23.

di lavoro e ad una gestione del lavoro per obiettivi e progetti, è questo un primo fondamentale contributo offerto dalla espressa previsione di un diritto alla disconnessione.

Nell'affermare questa nozione più pregnante del tempo di non lavoro, un tempo libero dalla connessione con l'attività lavorativa, esso, come si è più volte detto, deve prendere in considerazione non soltanto la limitazione della possibilità di raggiungere costantemente il lavoratore, ma anche i carichi di lavoro: un profilo che può riscoprire, all'interno della nozione del diritto alla disconnessione, una rinnovata centralità richiesta dalla nuova realtà del lavoro. In questo senso la disconnessione dallo strumento tecnologico può intendersi come presupposto tecnico per la disconnessione intellettuale ⁽⁴⁹⁾, che potrà essere effettiva e non aggirata (necessariamente o volontariamente) soltanto laddove sia possibile una disconnessione dal progetto per come determinato ed organizzato dal datore di lavoro ⁽⁵⁰⁾.

Infine, sempre nell'ambito del ragionamento sul tempo di lavoro, il diritto alla disconnessione, inteso nella prospettiva individuale della gestione personale del tempo di lavoro, potrebbe diventare una modalità per affermare una posizione attiva del lavoratore sul proprio tempo, cambio di posizione richiesto dalla dottrina già prima dell'introduzione del diritto alla disconnessione ⁽⁵¹⁾: nel momento in cui il lavoratore gode effettivamente di una autonomia nella gestione dei propri tempi di lavoro, anche laddove – come nel caso del lavoro agile, a differenza del telelavoro – vigono dei limiti massimi fissati per legge o contratto collettivo, il diritto alla disconnessione ben potrebbe trasformarsi in un diritto alla *connexion choisie* ⁽⁵²⁾, ovvero alla scelta dei momenti di connessione coi colleghi, al lavoro ed al progetto, nell'ambito di una determinazione comune con il datore di lavoro di alcuni momenti (della giornata o della settimana) in cui lo stesso debba, per ragioni organizzative, fornire parte della propria prestazione o debba, per lo meno, essere contattabile. Benché la tendenza organizzativa – stando alla prima contrattazione collettiva in materia di lavoro agile – non vada in questa direzione, richiedendo tendenzialmente che la prestazione sia svolta in

⁽⁴⁹⁾ J.-E. RAY, *Grande accélération et droit à la déconnexion*, cit., 916-917.

⁽⁵⁰⁾ C. MATHIEU, *op. cit.*, 592-595.

⁽⁵¹⁾ Ancora V. BAVARO, *op. cit.*, 23-25.

⁽⁵²⁾ G. LOISEAU, *op. cit.*, 468-469.

correlazione temporale con l'orario d'ufficio (⁵³), la prospettiva di un diritto alla connessione *choisie* ben si potrebbe sposare con l'approccio dell'accordo individuale proprio del lavoro agile: all'interno di un quadro di riferimento comune ai diversi dipendenti – definito in base alle ragioni organizzative del complesso aziendale, preferibilmente all'interno degli accordi collettivi che già stanno regolando la materia – permarrrebbe lo spazio per una determinazione comune delle parti di questi profili orari sulla base degli interessi del singolo. Quella dell'interesse del singolo lavoratore risulta, invece, una prospettiva reclamata da una parte della dottrina francese con riferimento alla disciplina ivi applicata, dove il punto di riferimento della regolazione risulta essere quello della negoziazione collettiva (⁵⁴). Ben potrebbe, anche in questo caso, prodursi una integrazione sul piano individuale, a seconda dei concreti interessi di azienda e lavoratore.

Si potrebbe giungere per questa via alla chiusura del cerchio rispetto alla duplice valenza del diritto alla disconnessione: non solo diritto di tutela – della salute e della distinzione tra vita privata e professionale – ma anche, proprio con riferimento al secondo ambito, di promozione di modalità di conciliazione vita-lavoro nell'ottica di un lavoro maggiormente sostenibile.

4. Conclusioni (provvisorie)

Una conclusione sembra potersi far derivare da questa breve analisi del diritto alla disconnessione nel contesto dei processi di digitalizzazione del lavoro: il diritto alla disconnessione, nella genericità delle previsioni legislative e nelle sue possibili interpretazioni, mostra le potenzialità per configurarsi come un diritto di nuova generazione. Ma potrà configurarsi tale, riprendendo una felice metafora utilizzata da Grégoire Loiseau, soltanto se lo si intende all'interno «d'un chantier bien plus vaste pour les concepteurs d'un droit de l'entreprise connectée» (⁵⁵), che interessa, come ha rilevato il legislatore francese, le nozioni stesse di tempo

(⁵³) Si veda la mappatura contenuta in E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 126-127.

(⁵⁴) G. LOISEAU, *op. cit.*, 469.

(⁵⁵) Ivi, 470.

e di carico di lavoro, oltre a quella – evidentemente connessa – di luogo di lavoro.

Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata – Riassunto. *Il contributo offre una riflessione sulla natura e sulle prospettive del diritto alla disconnessione dinanzi alle nuove sfide poste dalla digitalizzazione del lavoro. La riflessione sulla tematica viene approntata attraverso l'applicazione del metodo comparato, operando un confronto tra le discipline introdotte in Francia (all'interno della cd. Loi Travail del 2016) ed in Italia (limitatamente al cd. lavoro agile, disciplinato dalla l. n. 81/2017). A seguito della disamina l'A. cerca di ricondurre l'introduzione di questo dibattuto diritto all'interno di una più ampia riflessione sui tempi di lavoro all'interno del contratto di lavoro subordinato.*

The Right to Disconnect in Act No. 81/2017 from a Comparative Perspective (Article in Italian) – Summary. *This paper provides some insights into the right to disconnect, especially considering the new challenges posed by the digitalisation of work. The analysis is carried out through a comparison between the new legislation regulating this right introduced in France (Loi Travail of 2016) and in Italy (so-called “agile work”, as governed by Act No. 81/2017). The paper concludes with some more general reflections on working hours in salaried employment.*