



La disconnessione: un diritto ancora incompiuto

Susanna Sandulli

Ricercatrice dell'Università Roma Tre



SOMMARIO: 1. Una vita iperconnessa. – 2. Il quadro giuridico di riferimento: fonti (e prospettive) europee. – 3. Segue. Le fonti nazionali. – 4. Un diritto in costruzione.

1. Una vita iperconnessa

La rivoluzione tecnologica ha generato nuovi modelli lavorativi¹ e realizzato un sistema contraddistinto dall'iperconnesse nel quale la prestazione lavorativa è diventata esigibile *ubicumque et quandoque*². Il mutamento del tradizionale equilibrio fra lavoro e vita privata ha dato origine ad una serie di vulnerabilità, che in assenza di adeguate garanzie possono incidere sulla sfera personale dei lavoratori. È dunque necessario definire nuovi paradigmi di tutela³ che considerino tanto il profilo giuridico quanto quello sociologico⁴.

¹ L'Unione europea ha individuato nove nuove forme di lavoro: 1) *employee sharing*; 2) *job sharing*; 3) *voucher-based work*; 4) *interim management*; 5) *casual work*; 6) *ICT-based mobile work*; 7) *platform work*; 8) *portfolio work*; 9) *collaborative employment (coworking)*. Cfr. Eurofound, *New forms of employment: 2020 update*, in <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/new-forms-employment-2020-update>.

² Sullo sconfinamento spaziale e temporale v. MAGNANI, *Prestazioni sconfinate: ma il diritto del lavoro non padroneggia ancora la legge internazionale*, in AA.Vv., *I tempi e i luoghi del lavoro. Convegno nazionale Agi 2019. Verona, 55 ottobre 2019*, inserto di *Guida al Lav.*, VII.

³ Sul tema v. COSTANTINO, *Nuovi diritti soggettivi digitali: il diritto di disconnessione e il diritto al controllo umano sull'algoritmo. Un tentativo di ricostruzione sistematica in una prospettiva costituzionalmente orientata*, in *Dir. fam. e pers.*, 2024, 1600 ss. Più in generale, v. OLIVETTI, *Diritti fondamentali e nuove tecnologie*, in *Journal of Institutional Studies*, 2020, 395 ss.

⁴ PONZELLINI, *Lavoro, tecnologia e libertà. Tempo e spazio del lavoro nell'era dell'intelligenza digitale*.

La reperibilità costante anche al di fuori del consueto orario configura il fenomeno della *time porosity*⁵, che altera il rapporto di lavoro, in quanto la prestazione non è più circoscritta ai limiti temporali stabiliti. Il lavoratore è esposto a rischi psicofisici come stress e *burnout*, alla compromissione del suo diritto al riposo e a un rischio operativo di minore produttività legato al calo di attenzione causato dall'iperconnessione.

Tali rischi riguardano in particolare – ma non solo – i lavoratori agili. Lo sviluppo tecnologico e le profonde trasformazioni sociali hanno spinto numerose aziende ad adottare lo *smart working*, che, a differenza del telelavoro⁶ – il cui ricorso è rimasto piuttosto limitato, in quanto espressione di una cultura ancora legata agli schemi lavorativi tradizionali – è sempre più diffuso. Questa modalità lavorativa offre infatti molteplici vantaggi per le parti coinvolte, anche in un'ottica di sostenibilità: i lavoratori possono operare da remoto, eliminando il tempo di viaggio e le spese per il raggiungimento dei luoghi di lavoro; le aziende usufruiscono di una notevole riduzione dei costi gestionali, spesso beneficiando di un incremento della produttività; il mancato utilizzo di mezzi di trasporto per recarsi sul posto di lavoro contribuisce, poi, ad una riduzione del traffico nelle aree metropolitane e ad una minore emissione di gas inquinanti, con un impatto positivo sull'ambiente.

Tale processo, accelerato dalla pandemia Covid-19, ha potenziato la flessibilità dei tempi di svolgimento senza però tradursi – come ci si aspettava – in una migliore conciliazione fra attività lavorativa e vita privata⁷. Anzi, l'eliminazione dello spazio lavorativo tradizionalmente inteso e la possibilità di connettersi ovunque con l'ambiente lavorativo hanno intensificato i ritmi di lavoro⁸: le statistiche dimostrano che i lavoratori che operano in *smart working* lavorano per più ore e per più giorni rispetto a chi svolge solo attività in ufficio⁹.

Il quadro delineato obbliga a riflettere sul diritto alla disconnectione, che, sebbene ancora non regolamentato in modo organico nel nostro ordinamento, trova un fonda-

tale, Milano, 2023; GADDI, *Sfruttamento 4.0. Nuove tecnologie e lavoro*, Milano, 2021; MARI, *Libertà nel lavoro. La sfida della rivoluzione digitale*, Bologna, 2019.

⁵ GENIN, *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, in IJCLLIR, 2016, p. 280 ss.

⁶ Disciplinato nel D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70 “Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191”.

⁷ Così CARUSO, *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, p. 229 ss.

⁸ Cfr. DONINI, *Nuova flessibilità spazio-temporiale e tecnologie: l'idea del lavoro agile*, in TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, 2017, Torino, 80.

⁹ In particolare, i lavoratori in *smart working* hanno oltre il doppio delle probabilità di lavorare oltre le 48 ore settimanali e di riposare meno delle 11 ore previste fra i giorni lavorativi. Cfr. Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, 2020, consultabile su <https://www.eurofound.europa.eu/it/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age>.

mento negli artt. 32 e 36, commi 2 e 3¹⁰, Cost. Questo va inteso come il diritto del lavoratore alla irreperibilità, e cioè a non ricevere richieste e a non doverle soddisfare al di fuori dell'orario di lavoro o durante le ferie¹¹. Il diritto alla disconnessione, tuttavia, non deve essere considerato unicamente come diritto al riposo o al contenimento della durata massima della prestazione lavorativa. Al contrario, esso è un diritto di nuova generazione, posto a presidio della salute psicofisica dei lavoratori e volto ad assicurare un bilanciamento fra lavoro e vita privata. Per consentirne un esercizio effettivo ed efficace, è però necessario che tale diritto venga positivizzato.

Inoltre, l'attuale tensione della cultura del lavoro verso l'iperconnessione impedisce di relegare il diritto alla disconnessione al solo ambito dello *smart working*. L'impiego costante di strumenti tecnologici come *email*, *smartphone* e piattaforme digitali caratterizza quasi ogni prestazione lavorativa, a prescindere dalla natura giuridica del rapporto di lavoro o dal luogo in cui viene svolta. Pertanto, il tema della tutela del diritto alla disconnessione riguarda tutti i lavoratori.

Di fronte a questo scenario, diversi Paesi¹² e le Istituzioni europee hanno iniziato a intervenire sul tema, ma il quadro normativo si contraddistingue ancora per uno stato di ambiguità e incompiutezza¹³.

2. Il quadro giuridico di riferimento: fonti (e prospettive) europee

La necessità di tutelare i lavoratori nell'ottica di *work-life balance* non è certo nuova ed è perseguita in Europa¹⁴ da diversi strumenti, che, sebbene nati in un contesto precedente e diverso da quello dell'iperconnessione, rappresentano le radici del diritto alla disconnessione.

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, ad esempio, stabilisce che ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro che ne rispettino la salute, la sicurezza e

¹⁰ Tutelando i tempi di riposo del lavoratore, tale disposizione è funzionale non solo al recupero delle energie, ma soprattutto allo sviluppo della sua personalità sia come singolo, sia in un'ottica relazionale, così come previsto all'art. 2 Cost. Sul tema v. SCOGNAMIGLIO, *Il lavoro nella Costituzione italiana*, in Id. (a cura di), *Il lavoro subordinato nella giurisprudenza costituzionale*, Milano, 1978, 87.

¹¹ Cfr. Eurofound, *COVID-19 unleashed the potential for telework – How are workers coping?*, in <https://www.eurofound.europa.eu/en/commentary-and-analysis/all-content/covid-19-unleashed-potential-telework-how-are-workers-coping>.

¹² Francia, Spagna, Slovacchia, Belgio e Grecia hanno sancito e disciplinato espressamente un diritto alla disconnessione. Altri Paesi, come la Svizzera e la Germania, ne hanno delegato la regolamentazione alla contrattazione collettiva.

¹³ In questi termini, ZOPPOLI, *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva europea: una road map per le parti sociali*, in *Federalismi.it*, 2023, 292.

¹⁴ In un contesto internazionale, l'art. 24 della Dichiarazione universale dei diritti umani dispone che ogni individuo ha diritto al riposo e allo svago, al quale consegue una ragionevole limitazione dell'orario di lavoro e la previsione di ferie periodiche retribuite.

la dignità, per cui ha diritto a una limitazione massima degli orari di lavoro, a periodi di riposo e al congedo retribuito (art. 31)¹⁵. La Carta sociale europea del Consiglio d'Europa del 3 maggio 1996, invece, sancisce il diritto all'orario di lavoro e a un periodo di riposo ragionevole (art. 2) e a condizioni di lavoro sicure e salubri (art. 3)¹⁶.

Numerose sono, poi, le direttive: la direttiva 89/391/CEE del Consiglio concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro¹⁷; la direttiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro; la direttiva 2019/1152/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea; la direttiva 2019/1158/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

Questi strumenti, nonostante assicurino la tutela del riposo e prevedano limiti allo svolgimento dell'attività lavorativa, non affrontano direttamente il tema del rischio derivante all'iperconnessione e proprio qui si inserisce la necessità di una tutela specifica. Il sistema delle fonti risulta, però, ancora limitato e operante unicamente sul piano della *soft law*: il diritto alla disconnessione è infatti menzionato esclusivamente nell'Accordo quadro delle parti sociali europee sulla digitalizzazione del 22 giugno 2020¹⁸, nella Risoluzione del Parlamento Europeo 2019/2181(INL) del 21 gennaio 2021¹⁹ e nell'intesa delle parti sociali del 28 giugno 2022, raggiunta nell'ambito del programma per il dialogo sociale europeo 2022-2024²⁰.

Queste iniziative sono accomunate dalla volontà di costruire un quadro giuridico che fronteggi i rischi di disumanizzazione derivanti dalla transizione digitale del mondo del lavoro²¹. L'urgenza è di una normativa ispirata ad una visione antropocentrica, tenendo conto della posizione di debolezza del lavoratore e della necessità di tutelarne la salute psi-

¹⁵ Vi sono anche altre disposizioni che rilevano in questo senso: gli artt. 7 e 8, che tutelano il diritto al rispetto della vita privata e familiare; gli artt. 20 e 21, che sanciscono il principio fondamentale dell'uguaglianza di fronte alla legge e vietano discriminazione di qualsiasi tipo; l'art. 23, che prevede la parità fra uomini e donne in ogni campo, compreso quello lavorativo e retributivo; l'art. 30, che sancisce il diritto alla tutela in caso di licenziamento ingiustificato; l'art. 33, paragrafo 2, invece, al fine specifico di conciliare vita familiare e professionale, tutela i lavoratori contro il licenziamento legato alla maternità, nonché garantisce il diritto a un congedo di maternità retribuito e a un congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio.

¹⁶ Altrettanto rilevante è l'art. 27 in tema di tutela dei lavoratori con responsabilità familiari.

¹⁷ C.d. direttiva sull'orario di lavoro.

¹⁸ <https://www.cisl.it/wp-content/uploads/2021/06/Accordo-quadro-parti-sociali-europee-sulla-digitalizzazione.pdf>.

¹⁹ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_IT.html.

²⁰ http://www.csspd.it/download/ALLEGATI_CONTENUTI/2022-06-28_european_social_dialogue_programme_22-24_0_.pdf.

²¹ In questi termini, COSTANTINO, *Nuovi diritti soggettivi digitali: il diritto di disconnessione e il diritto al controllo umano sull'algoritmo. Un tentativo di ricostruzione sistematica in una prospettiva costituzionalmente orientata*, cit., 1613 ss.

cofisica. L'Accordo quadro del 2020, infatti, sottolinea l'esigenza di seguire una prospettiva protezionistica della tutela della salute dei lavoratori, prevedendo, ad esempio, l'impegno della dirigenza a creare una cultura che eviti il contatto fuori dall'orario di lavoro.

In quest'ottica, la Risoluzione del 2021 considera il diritto alla disconnessione un "diritto fondamentale che costituisce parte integrante dei nuovi modelli di lavoro dell'era digitale"²², che deve essere garantito a tutti i lavoratori, indipendentemente dallo *status* e delle modalità di lavoro. Questa precisazione risulta particolarmente importante per i lavoratori più vulnerabili e per quelli con responsabilità di assistenza²³.

Coerentemente con tale riconoscimento, nonché in considerazione dell'assenza di una normativa specifica europea e delle divergenze sussistenti tra le legislazioni nazionali, il Parlamento ha invitato la Commissione a presentare una proposta di direttiva sulle condizioni minime per garantire ai lavoratori un esercizio efficace del diritto alla disconnessione. L'impiego di strumenti digitali ha realizzato un mondo iperconnesso nel quale la salute mentale e fisica dei lavoratori è messa a rischio dal sovraccarico emotivo e cognitivo, aggravato da privazioni del sonno e isolamento, che possono comportare *burnout*, stress ed ansia²⁴. La realizzazione di un ambiente di lavoro salubre e sicuro, che garantisca un equilibrio fra vita personale e lavorativa, è quindi un'istanza ineludibile. Per assicurare condizioni lavorative eque, la direttiva dovrebbe prevedere dei periodi di riposo²⁵ durante i quali il lavoratore non può essere contattato, in quanto il rispetto e la prevedibilità dell'orario di lavoro sono essenziali per garantirne la salute e la sicurezza.

La prevedibilità dell'orario richiede, a monte, un sistema di misurazione della durata, la cui rilevanza si coglie nella circostanza che, in sua assenza, il lavoratore viene privato di strumento essenziale per dimostrare che l'orario di lavoro ha superato i periodi massimi. In questo senso si è espressa anche la Corte di Giustizia con la sentenza *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) contro Deutsche Bank SAE*²⁶, la quale ha

²² Lett. H, che prosegue "che tale diritto dovrebbe essere considerato un importante strumento della politica sociale a livello dell'Unione al fine di garantire la tutela dei diritti di tutti i lavoratori; che il diritto alla disconnessione è particolarmente importante per i lavoratori più vulnerabili e per quelli con responsabilità di assistenza;".

²³ La logica è la medesima adottata nell'Accordo quadro del 2020, il quale si riferisce genericamente a tutti i lavoratori. Nell'intesa del 2022 l'ambito oggettivo non è esteso a tutte le forme di lavoro, ma al contempo non è limitato al solo lavoro agile.

²⁴ Lett. J, n. 6.

²⁵ Il Considerando 10 si riferisce a periodi di riposo quotidiano, di pausa, di riposo settimanale, nonché la durata massima settimanale del lavoro, le ferie annuali e disciplina alcuni aspetti del lavoro notturno, del lavoro a turni e del ritmo di lavoro.

²⁶ CGUE del 14 maggio 2019, causa C-55/18. Successivamente, v. anche CGUE 11 novembre 2021, causa C-214/20, *MG c. Dublin City Council*; CGUE 9 settembre 2021, causa C-107/19, *XR c. Dopravní podnik hl.m Prahy, a.s.*; CGUE 9 marzo 2021, causa C-344/19, *D.J. c. Radiotelevizija Slovenija*, in RIDL, 2021, n. 2, II, 336, con nota di BELLOMO, ROCCHI, *Orario di lavoro, reperibilità, fruizione del tempo libero. La Corte di giustizia e il parziale superamento della sentenza Matzak del 2018*; CGUE 9 marzo 2021, causa C-580/19, *RJ c. Stadt Offenbach am Main*, in RGL, 2021, n. 3, II, 321.

evidenziato che la mancata registrazione dell'orario impedisce al lavoratore di esercitare il diritto alla disconnessione²⁷. L'obbligo di misurare l'orario di lavoro è perciò condizione necessaria che rende illegittima la richiesta di prestazione lavorativa al di fuori del tempo registrato²⁸.

Un sistema di misurazione, però, mal si concilia con l'autonomia – nella scelta dei luoghi e tempi di lavoro²⁹ – che caratterizza il lavoro agile. È dunque indispensabile un modello di misurazione che realizzi un bilanciamento fra le esigenze di tutela del lavoratore e la natura del lavoro agile, al fine di evitare un eccessivo controllo da parte del datore di lavoro.

Occorrono quindi soluzioni flessibili, che considerino le specificità dei singoli contesti lavorativi senza ancorarsi ad una rigidità normativa. Questa esigenza mette in luce – come emerge anche dai documenti sopra citati – il ruolo della contrattazione collettiva nella tutela del diritto alla disconnessione. La contrattazione collettiva sembra infatti lo strumento più idoneo a cogliere le diverse variabili dei contesti lavorativi, declinando un principio generale come quello della irreperibilità in modalità specifiche e concrete. A tal fine, le parti sociali collaborano con gli Stati membri su due livelli: i) in una prospettiva particolare, aiutano a fissare degli standard minimi di modalità pratiche che i Paesi devono assicurare per dare attuazione al diritto alla disconnessione; ii) in una prospettiva generale, contribuiscono alla realizzazione di un sistema in cui il diritto alla disconnessione viene attuato in modo equo, lecito e trasparente.

In conclusione, sebbene l'Unione europea si stia muovendo per tracciare un quadro normativo caratterizzato da principi volti a garantire le tutela del diritto alla disconnessione, questo viene attuato anzitutto attraverso la dimensione collettiva. Tale passaggio è essenziale, non solo per comprendere le dinamiche europee, ma altresì per confrontare il sistema con quello nazionale, che da sempre riconosce la rilevanza degli accordi fra le parti sociali.

²⁷ Nella sentenza CGUE 14 maggio 2019, C-55/18, *CCOO c. Deutsche Bank* si legge: “in assenza di un sistema che consenta la misurazione dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore, nulla garantisce (...) che il rispetto effettivo del diritto a una limitazione della durata massima dell'orario di lavoro e a periodi minimi di riposo, conferito dalla direttiva 2003/88, sia pienamente assicurato ai lavoratori, posto che suddetto rispetto è lasciato alla discrezionalità del datore di lavoro”.

²⁸ Pertanto, secondo la CGUE, “al fine di assicurare l'effetto utile dei diritti previsti dalla direttiva 2003/88 e del diritto fondamentale sancito dall'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, gli Stati membri devono impostare ai datori di lavoro l'obbligo di predisporre un sistema oggettivo, affidabile e accessibile che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore”.

²⁹ Su questo profilo, CAIROLI, *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, Roma, 2020, *passim*.

3. Segue. Le fonti nazionali

A differenza di altri Paesi come la Spagna³⁰ e la Francia³¹, in Italia non è prevista una disciplina organica sul diritto alla disconnessione, essendo i relativi riferimenti ancora frammentati.

Il diritto alla disconnessione è stato introdotto per la prima volta dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81, rubricata “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 regolante il lavoro agile” (c.d. Legge sullo *smart working*). L’art. 19 stabilisce che le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro vengono determinate attraverso un accordo individuale. La disposizione, inizialmente accolta con entusiasmo³², presenta diversi limiti.

Anzitutto, la disciplina si applica ai soli lavori subordinati privati e pubblici che operano in modalità agile e risulta soggettivamente circoscritta.

In secondo luogo, non c’è alcun riferimento alle conseguenze in cui incorre il datore di lavoro che non adotti le misure necessarie per attuare l’accordo individuale con il lavoratore; la mancata previsione di una sanzione in caso di violazione (o omissione) lascia diversi dubbi in merito all’efficacia deterrente della normativa, giacché l’attuazione del diritto è riconducibile ad una scelta discrezionale del datore di lavoro³³.

Inoltre, la necessità che il tempo di disconnessione, le modalità attuative e, in generale, la definizione di alcuni aspetti rilevanti³⁴ siano stabiliti in sede di accordo individuale rischia di creare disparità fra categorie di lavoratori. In particolare, la criticità maggiore in questo senso risiede nell’assenza di una qualificazione della disconnessione come diritto, tanto che, come è stato osservato³⁵, esso sarebbe relegato a interesse quali-

³⁰ In Spagna il riconoscimento del diritto alla disconnessione è avvenuto con la Ley Orgánica 3/2018. Per un approfondimento, v. SERRANI, *La nuova legge sul lavoro a distanza in Spagna*, BA, 28 settembre 2020, n. 35 consultabile su <http://www.bollettinoadapt.it/la-nuova-legge-sul-lavoro-a-distanza-in-spagna/>; TRUJILLO PONS, *La disconnessione digitale sul lavoro, un diritto o un dovere del lavoratore spagnolo? Uno studio a partire dalla sentenza del Tribunal Superior de Justicia di Madrid del 28 settembre 2023*, in *Dir. rel. ind.*, 2024, 3012 ss.

³¹ La Francia con la Loi Travail del 2016 è stata il primo paese a introdurre un obbligo specifico per le aziende con più di cinquanta dipendenti di negoziare accordi sulla disconnessione.

³² Così MAGAGNOLI, *Diritto alla disconnessione e tempi di lavoro*, 2021, 90, consultabile su <https://labourlaw.unibo.it/article/view/14101/13671>.

³³ L’unica eccezione è prevista all’art. 22 in tema di salute e sicurezza, per cui in caso di inadempimento degli obblighi informativi sui rischi, si applicano le sanzioni penali e/o amministrative previste dal Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro.

³⁴ Ad esempio, rispetto al concetto di «irreperibilità del lavoratore», non è chiaro se riguardi le pause dell’orario lavorativo ovvero anche le ore di tempo libero.

³⁵ COSTANTINO, *Nuovi diritti soggettivi digitali: il diritto di disconnessione e il diritto al controllo umano sull’algoritmo. Un tentativo di ricostruzione sistematica in una prospettiva costituzionalmente orientata*, cit., 1609 s.

ficato meritevole di tutela. Tuttavia, anche un espresso riconoscimento della disconnessione quale diritto non sarebbe sufficiente, in quanto la relativa attuazione dipenderebbe unicamente dal lavoratore, che potrebbe essere frenato dal timore di ripercussioni. Sarebbe stato più efficace affiancare alla qualificazione della disconnessione come *diritto* il riconoscimento di un correlato *dovere* per il datore di lavoro di adottare tutte le misure necessarie a garantire l'integrità psicofisica dei lavoratori per evitare sollecitazioni al di fuori di tale orario. In tal modo, si sarebbe seguita la logica di cui all'art. 2087 c.c.³⁶ impedendo le conseguenze della *time porosity*.

La necessità di tutelare la disconnessione ha trovato ulteriore riscontro e rafforzamento, per poi essere riconosciuto come vero e proprio diritto del lavoratore, nella Legge 6 maggio 2021, n. 61 di conversione del D.L. 13 marzo 2021, n. 30 concernente “Misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena”.

La Legge di conversione ha aggiunto all'art. 2 del citato D.L. n. 30 del 2021 il comma 1-ter, il quale sancisce che “è riconosciuto al lavoratore che svolge l'attività in modalità agile il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati”. Tale disposizione, nata in un contesto emergenziale, è considerata un pilastro della disciplina del lavoro agile ed è rimasta valida anche dopo la cessazione dell'emergenza³⁷, sebbene presenti due forti limiti.

In primo luogo, i destinatari della disciplina rimangano i soli lavoratori agili. Sebbene infatti manchi un espresso riferimento ai lavoratori «dipendenti», ai sensi dell'art. 18³⁸ della Legge sullo *smart working* per lavoratori agili si intende esclusivamente i lavoratori subordinati; inoltre, lo stesso art. 2 del Decreto si riferisce al “lavoratore dipendente genitore di figlio minore”. Pertanto, l'ambito soggettivo di applicazione rimane limitato al lavoro subordinato.

In secondo luogo, la regolamentazione del diritto alla disconnessione viene rinviata ad accordi fra le parti, ma resta altresì ferma “per il pubblico impiego la disciplina degli istituti del lavoro agile stabilita dai contratti collettivi nazionali (...). Qui si coglie la differenza per quanto concerne il ruolo della contrattazione collettiva a seconda che il lavoratore sia pubblico o privato.

La Legge n. 81 del 2017 prevede l'accordo individuale tra le parti come fondamento del diritto alla disconnessione, mentre la contrattazione collettiva rimane sullo sfondo,

³⁶ Il quale impone al datore di lavoro di adottare tutte le misure necessarie a garantire la salute e la sicurezza del lavoratore.

³⁷ Gran parte delle norme, ad esempio quelle relative alle restrizioni agli spostamenti, non risulta più attiva.

³⁸ Art. 18 “(...) 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, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. (...).”

definendo i principi generali senza intervenire per disciplinare nel dettaglio la prestazione del lavoratore agile³⁹. Certo, per i dipendenti privati è stato siglato il Protocollo nazionale sul Lavoro Agile⁴⁰, il quale all'art. 3, comma 2, prevede il diritto alla disconnessione del lavoratore agile e l'adozione di specifiche misure tecniche e/o organizzative. Si tratta, però, di uno strumento di *soft law* che non ha la medesima efficacia vincolante della contrattazione collettiva e che costituisce esclusivamente un punto di riferimento⁴¹.

Nel D.L. n. 30 del 2021, invece, il ruolo della contrattazione collettiva è fortemente potenziato per i dipendenti pubblici, in quanto diviene lo strumento fondamentale per definire l'esercizio del diritto alla disconnessione, cioè diviene una disciplina specifica e vincolante⁴². Più nel dettaglio, attraverso la contrattazione collettiva vengono definite le modalità di esercizio del diritto alla disconnessione, inclusi i tempi di riposo e le fasce di disconnessione; l'accordo individuale deve invece recepire la disciplina della contrattazione collettiva, prevedendo il diritto alla disconnessione e specificando le misure tecniche organizzative.

³⁹ Un esempio in questo senso è dato dal CCNL per i Quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, del 19 dicembre 2019 (https://www.firstcisl.it/wp-content/uploads/2022/03/Testo_coordinato_Ccnl_Abi_20220324.pdf), disciplina il diritto alla disconnessione (art. 44). Le parti sociali hanno riconosciuto la necessità di bilanciare le esigenze operative aziendali e vita privata del lavoratore in ragione della crescente diffusione delle tecnologie. Per garantire tempi di riposo giornalieri e settimanali, periodi di ferie e altri legittimi titoli di assenza, il contratto stabilisce che fuori dall'orario di lavoro non è richiesto al lavoratore l'accesso e la connessione al sistema informatico aziendale; pertanto, il lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando la ricezione di comunicazioni aziendali.

⁴⁰ <https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/PROTOCOLLO-NAZIONALE-LAVORO-AGILE-07122021-RV.pdf>.

⁴¹ “Il Protocollo (...) fissa il quadro di riferimento per la definizione dello svolgimento del lavoro in *smart working*, individuando le linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e territoriale, nel rispetto della disciplina di cui alla L. 22 maggio 2017, n. 81 e degli accordi collettivi in essere, e affidando alla contrattazione collettiva quanto necessario all'attuazione nei diversi e specifici contesti produttivi”. Cfr. <https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/protocollo-nazionale-sul-lavoro-agile-nel-settore-privato>.

⁴² Ci riferiamo ad esempio al CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca 2016/2018, firmato il 18 aprile 2018 (<https://m.flcgil.it/files/pdf/20180419/ccnl-istruzione-e-ricerca-2016-2018-del-19-aprile-2018.pdf>) il cui art. 22, comma 4, lett. C8), rinvia alla contrattazione integrativa la definizione dei “*criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare (diritto alla disconnessione)*”. Altrettanto rilevante è il CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali del triennio 2019-2021 (consultabile su <https://www.aranagenzia.it/wp-content/uploads/2024/06/CCNL-Comparto-Funzioni-Locali-2019-2021-16.11.2022.pdf>) il quale sancisce la necessità di assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche e dedica un'apposita disposizione (art. 66) all'esercizio di tale diritto con riferimento ai lavoratori agili, suddividendo fra fasce di contattabilità e fasce di inoperabilità.

Come è stato sottolineato⁴³, attraverso le diverse declinazioni degli interventi delle parti sociali viene evidenziata una sofisticata articolazione del diritto alla disconnessione quale nuovo diritto posto a presidio di valori costituzionali riconosciuti a livello nazionale e sovranazionale. È chiaro che il diritto alla disconnessione non può essere considerato un semplice adattamento tecnologico di diritti già esistenti e riconosciuti a livello nazionale e sovranazionale, ma è, invece, un diritto nuovo meritevole di autonoma tutela. Se ciò è vero, non può negarsi che la differente rilevanza della contrattazione collettiva tra dipendenti pubblici e privati rappresenti un forte limite dell'attuale disciplina.

In sostanza, la tutela del diritto alla disconnessione è solo apparentemente la medesima per i dipendenti pubblici e privati: è garantito ad entrambe le categorie come diritto fondamentale, ma il fatto che le modalità concrete di esercizio siano definite dall'accordo individuale e non dalla contrattazione collettiva rendono la posizione del lavoratore privato più debole rispetto a quella del dipendente pubblico. Inoltre, una disciplina che si rivolge ai soli lavoratori agili compromette l'universalità del diritto alla disconnessione e dunque l'assenza di una regolamentazione organica pregnante che riconosca il diritto alla disconnessione indistintamente a tutti i lavoratori lascia, a maggior ragione, un significativo vuoto di tutela⁴⁴.

4. Un diritto in costruzione

Per colmare le carenze del quadro normativo vigente e dare piena attuazione al diritto alla disconnessione, sono stati presentati alla Camera e al Senato due distinti disegni di legge, rispettivamente il D.D.L. C. 1961/2024 e il D.D.L. S. 1290/2024. Tali iniziative legislative sono volte a bilanciare innovazione tecnologica, lavoro e vita privata concentrando su tre punti chiave.

Anzitutto, l'ambito soggettivo è esteso a tutti i lavoratori. Questa previsione costituisce il superamento dell'idea che i soli lavoratori agili siano soggetti ai rischi derivanti dall'interconnessione, riconoscendo la vulnerabilità di tutti i lavoratori dell'era digitale, compresi i lavoratori autonomi nonché i professionisti.

È poi particolarmente apprezzabile che non siano state introdotte distinzioni fra lavoratori pubblici e privati, a differenza di quanto avviene in Belgio, ove è stato adottato un approccio graduale e diversificato, prevedendo una tutela più ampia e immediata per

⁴³ ZOPPOLI, *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva europea: una road map per le parti sociali*, cit., 295 s. Secondo l'A., affrontare il tema della dimensione collettiva della regolamentazione del diritto alla disconnessione significa seguire un approccio binario, volto a evidenziare i margini d'azione annoverabili all'interno della funzione tradizionale delle parti sociali e quelli invece evocativi di una funzione innovativa.

⁴⁴ In questi termini, Cuomo, *La tutela del diritto alla disconnessione. Fonti, limiti e prospettive*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2023, 2 s.

il pubblico impiego e incentivando la contrattazione collettiva nel settore privato⁴⁵. Sono fatte salve le eventuali previsioni più favorevoli dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale, mantenendo il ruolo fondamentale della contrattazione collettiva.

In secondo luogo, il lavoratore ha diritto a non ricevere comunicazioni al di fuori dell'orario di lavoro previsto dal contratto di lavoro applicato e comunque per un arco di tempo di almeno 12 ore dalla cessazione del turno lavorativo. L'introduzione di questo lasso di tempo minimo di riposo giornaliero è coerente con quanto sancito dalla citata direttiva 2003/88 – che già prevede 11 ore di riposo consecutivo – e funge da tutela rafforzata per il lavoratore.

Infine, è istituito un regime sanzionatorio. I disegni di legge stabiliscono che in caso di violazione delle disposizioni si applicano sanzioni amministrative pecuniarie che vanno dai 500 ai 3000 euro per ciascun lavoratore interessato. L'introduzione di sanzioni dirette è il punto di forza del nuovo quadro normativo e ha una fondamentale efficacia deterrente, colmando la lacuna presente nella citata Legge 81/2017.

Un aspetto che, invece, non è stato esplicitamente affrontato ed è quello relativo alla *privacy* dei lavoratori. Prendendo spunto dal sistema spagnolo⁴⁶, si dovrebbe analizzare in che modo l'uso di strumenti digitali in ambito lavorativo si relaziona con la disciplina del GDPR e la protezione dei dati personali⁴⁷.

La maggiore preoccupazione è che la costante reperibilità del lavoratore possa tradursi in una forma di monitoraggio indiretto delle sue abitudini. Ciò solleva un problema di liceità e minimizzazione del trattamento dei dati raccolti al di fuori dell'orario di lavoro⁴⁸ ed è perciò essenziale limitare la raccolta di dati non necessari, adottando misure di *compliance* che bilancino lavoro e vita privata. Una soluzione potrebbe essere di integrare il diritto alla disconnessione con nuovi modelli di misurazione del tempo di lavoro basati sul principio della *privacy by design*. Superando il sistema tradizionale, si impiegherebbe come indicatore l'attività effettiva svolta dal lavoratore e non, invece, l'uso continuativo

⁴⁵ Il R.D. 2 dicembre 2021 ha stabilito che i dipendenti pubblici federali non sono tenuti ad essere costantemente connessi al di fuori del normale orario di lavoro, seguendo così la logica di bilanciamento fra vita privata e professionale. Diversamente, nel settore privato i datori di lavoro con venti o più dipendenti sono tenuti a negoziare le modalità di attuazione del diritto alla disconnessione, mentre l'attuazione di un quadro di legge è demandata agli accordi collettivi.

⁴⁶ In Spagna il diritto alla disconnessione digitale è inserito nell'ambito della tutela della *privacy* e del riposo dei lavoratori.

⁴⁷ Già in passato nell'audizione del 13 maggio 2020 sulle “Ricadute occupazionali dell'epidemia da Covid-19” il Garante per la protezione dei dati personali aveva sottolineato la necessità di assicurare in modo più netto il diritto alla disconnessione senza il quale si rischia di vanificare la necessaria distinzione tra spazi di vita privata e attività lavorativa, annullando così alcune tra le più antiche conquiste raggiunte per il lavoro tradizionale. Cfr. <https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9341993>.

⁴⁸ Invero, il datore di lavoro è in grado di raccogliere i dati relativi alla vita privata del lavoratore, venendo a conoscere le sue abitudini personali, come le uscite serali o le gite fuori porta.

degli strumenti di connessione. In questo modo, si eviterebbe che la misurazione del tempo di lavoro divenga un meccanismo di sorveglianza e controllo.

In conclusione, per garantire la tutela effettiva del diritto alla disconnessione è indispensabile agire su più fronti. La contrattazione collettiva deve mantenere il suo ruolo fondamentale in virtù delle garanzie di adattabilità alle concrete esigenze delle diverse categorie di lavoratori. È però essenziale che tale flessibilità poggi su un quadro legislativo completo e dettagliato. Soltanto l'introduzione di un apparato normativo che preveda per tutti i lavoratori un nocciolo duro di diritti e sanzioni adeguate, combinato a un cambiamento culturale che sleghi produttività e *performance* dalla disponibilità indefinita del lavoratore, può assicurare la tutela della salute e del benessere dei lavoratori.