

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 29 luglio 2019, n. 29

È dato dell'esperienza comune che, nel contesto dei processi di trasformazione tecnologica e organizzativa, una delle dinamiche maggiormente rilevanti è quella relativa alle coordinate spazio-temporali della prestazione. In particolare, accanto alle problematiche connesse alla localizzazione della prestazione – con forme sempre più flessibili e diffuse di lavoro da remoto – sono le modalità di gestione dei tempi di lavoro e di non lavoro a porre le maggiori difficoltà rispetto alla tenuta delle tradizionali discipline giuslavoristiche le quali – oltre, ovviamente, alla determinazione delle retribuzioni – su tali nozioni hanno costruito fondamentali presidi di tutela della salute e sicurezza.

Proprio in quest'ultima prospettiva, dinnanzi alla nuova fase di innovazione, le discipline relative all'orario di lavoro mostrano vecchie e nuove crepe che incidono sulla effettività delle tutele, tanto da spingere i legislatori a tentare di riaffermarla attraverso interventi di riforma. In questo senso, nel contesto europeo, ai fallimenti dei tentativi di riforma delle discipline euro-unitarie fa da contraltare un certo attivismo da parte dei legislatori di alcuni Stati Membri che stanno cercando di rispondere alle maggiori criticità che si riscontrano nei contesti lavorativi.

Da questo punto di vista, l'ordinamento spagnolo si configura come un esempio di particolare interesse, dal momento che nel volgere di pochi mesi ha introdotto alcuni "correttivi" alla propria normativa sull'orario di lavoro. Tra questi interessa qui segnalare due misure che, nonostante le diverse vicende che hanno portato alla loro introduzione nell'ordinamento, necessitano di essere analizzate in un continuo prospettico. Si tratta, da un lato, della introduzione – nel contesto della nuova legge sulla protezione dei dati personali adottata ai sensi del GDPR ([1]) – del c.d. diritto alla disconnessione; dall'altro dell'adozione di un obbligo di

tenuta del *registro diario de jornada* nell'ambito di un decreto legge finalizzato a introdurre misure urgenti per la tutela dei lavoratori ([2]).

Mentre il primo intervento, adottato sulla scorta della esperienza francese (di cui è particolarmente debitore) e di quella italiana, è diretto specificatamente a rispondere alle sfide della trasformazione tecnologica e, in particolare, ai rischi connessi alla cultura dell'always-on ([3]), il secondo si pone nel contesto di un dibattito giurisprudenziale che, sviluppatosi nelle corti iberiche, era stato poi spostato a livello europeo, trovando soluzione normativa prima ancora della sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, che ne ha confermato la necessità, e riguarda l'introduzione di strumenti di registrazione della durata dell'orario di lavoro che permettano di rendere effettive le tutele fornite dalle relative limitazioni ([4]).

Nonostante abbiano come riferimento rispettivamente crepe nuove (iper-connettività) e più tradizionali (assenza di uno specifico obbligo di misurazione della durata della prestazione), i due interventi non sono soltanto destinati ad integrarsi nel sistema di tutele relative all'orario di lavoro in Spagna, ma condividono una stessa visione dell'intervento di riaffermazione delle tutele giuslavoristiche in materia di tempi di lavoro. È su questa visione che si vuole concentrare brevemente l'attenzione.

Al di là delle specifiche tecniche normative utilizzate per sostanziare le due misure – in entrambi i casi le modalità attuative sono rimesse alle parti collettive – gli interventi normativi adottano la prospettiva di riaffermazione e consolidamento della distinzione tra tempo di lavoro e tempo della vita privata, avverso le teorie del c.d. *work-life blending* che propugnano la necessità di un passaggio alla concezione di integrazione tra le due diverse sfere temporali della vita personale.

Tale prospettiva di tutela - che si condivide nella finalità di evitare i rischi di una confusione tra i diversi tempi di vita a scapito della tutela del riposo e della conciliazione tra vita e lavoro, ovvero di salute e benessere del lavoratore - risulta, però, nella sua attuazione prestare il fianco ad alcune peculiarità della nuova realtà del lavoro; criticità che ben si coglie proprio nell'analisi della necessaria complementarietà

tra le due misure. Se il diritto alla disconnessione è finalizzato, ai sensi dell'art. 88 della LOPDGDD, a garantire, fuori dal tempo di lavoro, il rispetto del tempo di riposo, dei permessi e delle ferie, così come dell'intimità personale e familiare, la misurazione dell'orario di lavoro sarebbe certo un presupposto fondamentale. Ma come garantire questi diritti e come attuare queste tutele nel momento in cui è la nozione oggi adottata di orario di lavoro – da cui quella di riposo è specularmente costruita – a risultare di difficile applicazione dinanzi alle nuove modalità di organizzazione del lavoro flessibile (si pensi allo *smart working*) e all'uso delle strumentazioni tecnologiche per finalità lavorative fuori orario, ma su base volontaria? Il tempo della connessione volontaria, infatti, difficilmente potrebbe rientrare all'interno della nozione di orario di lavoro, salvo non ricorrano contemporaneamente le tre condizioni per cui: «il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni», come richiesto dalla definizione comunitaria.

Il tema è centrale e riporta alle basi del diritto del lavoro: l'esigenza di rispondere alle nuove sfide è correttamente avvertita e si deve guardare. Ci pare, però, che un intervento in questo ambito non possa prescindere da una necessaria riflessione sulle nozioni stesse di tempo di lavoro e tempo di non lavoro negli odierni contesti produttivi, pena l'inefficacia delle nuove discipline introdotte. Se ne era accorto anche il legislatore francese, che nella stessa sezione della Loi Travail del 2016 in cui prevedeva l'introduzione del diritto alla disconnessione, richiedeva al Governo di rimettere al Parlamento una relazione per il necessario adattamento alla nuova realtà tecnologica delle nozioni di luogo, tempo e carico di lavoro.

L'iter francese si è nel tempo bloccato, ma l'intuizione è quella corretta.

Emanuele Dagnino

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

 @EmanueleDagnino

([1]) Si tratta della *Ley organica n. 3/2018* del 5 dicembre 2018 relativa alla protezione dei dati personali e alla garanzia dei diritti digitali (LOPDGGD). Si vedano l'art. 88 e la disposizione finale tredicesima.

([2]) Il riferimento è al *Real decreto ley n. 8/2019* dell'8 marzo 2019 e, in particolare, all'art. 10.

([3]) Per un primo commento sulla legge si veda M. Serrano Argueso, *"Always on". Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0*, Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO, Numero 2/2019.

([4]) Per una breve ricostruzione delle vicende interne e un commento alla sentenza CGUE 14 maggio 2019, causa C-55/2018, si veda E. Rojo Torrecilla, D. Gutierrez Colominas, *La obligación de registro diario de la jornada: la necesaria intervención del TJUE en el debate judicial entre la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo*, Revista de Jurisprudencia Laboral. Número 3/2019.