

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 7 ottobre 2024, n. 35

Ha guadagnato una certa attenzione all'interno del dibattito pubblico la presentazione di una proposta di legge (n. 1961/2024, a prima firma Scotto, ma che nasce da un progetto di partecipazione attiva sulla piattaforma "Lavoropoistacco") con cui si intende disciplinare il diritto alla disconnessione per tutti i lavoratori, subordinati ed autonomi, in Italia.

La proposta di legge - certamente utile a riportare l'attenzione su una tematica che aveva toccato il suo momento di massimo interesse con il lavoro agile pandemico - individua correttamente i limiti dell'attuale quadro normativo italiano rispetto alle esigenze di tutela dei lavoratori dai nuovi rischi di iperconnessione costante: come noto, infatti, salvo limitati interventi di estensione da parte della contrattazione, pur essendo intervenuto tra i primi con la l. n. 81/2017, il legislatore italiano ha riservato il diritto alla disconnessione esclusivamente ai lavoratori agili, anche quando si è trovato a riaffermarne la portata nel 2021.

Se il meritorio obiettivo di estendere l'applicazione del diritto alla disconnessione a tutti i lavoratori subordinati - alcuni dubbi, pone, invece, l'idea di estenderlo addirittura ai professionisti nell'ambito dei relativi codici deontologici - è più che condivisibile, alcune importanti criticità emergono, ancor più che su profili di opportunità derivanti dal contestuale processo normativo che sta interessando la materia a livello euro-unitario^[1], della scelta del modello regolativo, che sembra ispirato a quello portoghese (su cui, si veda D. Porcheddu [Lavoro da remoto e disconnessione: brevi annotazioni sulla nuova legge portoghese](#)).

In questo senso, a differenza della tecnica normativa più diffusa negli altri Stati membri a cominciare dalla Francia apripista in materia, ossia di affrontare la tematica nella sua dimensione organizzativa, imponendo la predisposizione di misure utili al fine di assicurare la disconnessione, ma adeguate al concreto contesto settoriale e aziendale e operando anche sulla dimensione culturale e di sensibilizzazione, ma al pari della proposta portoghese ad emergere è la logica,

semplificistica, del divieto per datori di lavoro e superiori gerarchici di contattare il lavoratore al di fuori dell'orario ordinario di lavoro «e, comunque, per un arco di tempo minimo di dodici ore dalla cessazione del turno lavorativo» (art. 3 della proposta di legge).

Qui risiede il principale limite della proposta: come tutte le soluzioni semplicistiche offre una risposta soltanto parziale ad un problema multiforme e complesso. Tale soluzione, infatti, fotografa una sola dimensione del problema della connessione costante al lavoro e alle relative sollecitazioni, secondo una visione tradizionale di tipo meramente gerarchico e per una modalità di lavoro di tipo piuttosto statico (orario ordinario e turno lavorativo). Per quanto si tratti di realtà ancora attuali in molti contesti – quella della pressione da parte dei superiori e quella di un lavoro ancorato a orari di lavoro rigidi – la proposta di legge oblitera completamente alcuni fenomeni sempre più rilevanti nei contesti di lavoro.

Da un lato, sembra fuoriuscire dall'ambito applicativo del diritto, nonostante l'ampia nozione di comunicazione adottata, un problema organizzativo di primo rilievo: la comunicazione invadente in direzione orizzontale, ossia tra colleghi non adeguatamente formati all'uso degli strumenti di comunicazione. Per non dire, poi, del fatto che la connessione costante spesso non consegue a specifici contatti da parte di altri – colleghi, ma anche clienti e lavoratori di altre aziende – ma dalla prassi più o meno volontaria di accedere a piattaforme di lavoro e strumenti aziendali per continuare a lavorare su progetti e attività: è, quindi, spesso un problema di carichi di lavoro e, non raramente, di autosfruttamento. Problemi, questi, ben presenti invece ai modelli regolativi che prevedono la definizione di specifiche strategie e misure atte a garantire la disconnessione dagli strumenti di lavoro in senso generale, anche per il tramite di azioni di sensibilizzazione e formazione all'uso delle tecnologie della comunicazione.

Dall'altro, si vanno lentamente diffondendo modalità di lavoro caratterizzate da flessibilità nell'orario e da una più o meno estesa autonomia o discrezionalità nella collocazione della prestazione lavorativa, che rendono senza dubbio complessa l'applicazione della disciplina proposta. Quando finisce il turno di lavoro di un lavoratore con flessibilità temporale? E qual è il suo orario ordinario, nel momento in cui si diffondono modelli lavorativi con fasce di reperibilità e fasce di libera disposizione del proprio tempo di lavoro nel corso della giornata? Il problema non è insormontabile, anche grazie all'uso delle tecnologie, che consentono di comunicare lo stato di disponibilità o indisponibilità, ma dipendono – appunto – dalla definizione di un modello organizzativo di rispetto della disconnessione che supera la dimensione meramente gerarchica e statica e la logica del mero divieto.

In questi termini, allora, la proposta di legge – pur presentando dei profili di interesse e al di là degli altri profili di criticità, come per esempio la concreta misurabilità dell'eventuale straordinario dovuto al contatto fuori orario – sconta un disallineamento dovuto alla definizione stessa di diritto alla disconnessione con i processi di trasformazione del lavoro che rischiano di aggravarsi in un breve volgere di tempo, rimanendo la tecnica di tutela valida per i contesti più rigidi e tradizionalisti.

Emanuele Dagnino

Assegnista di ricerca

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

✕ [@EmanueleDagnino](#)

1] A seguito del fallimento delle negoziazioni tra le parti sociali in materia di telelavoro e diritto alla disconnessione di cui si aveva avuto modo di parlare in E. Dagnino, M. Tiraboschi, *L'accordo tra parti sociali europee per una direttiva condivisa sul telelavoro: una occasione per riportare il dibattito italiano sullo smart working sul giusto binario*, la Commissione Europea ha avviato le consultazioni formali per avviare l'iter legislativo (v. [Commission launches first-stage consultation of social partners on fair telework and the right to disconnect](#)).