



DISCONNESSIONE, SALUTE E CONCILIAZIONE

Il ruolo della contrattazione per arginare l'invasione del lavoro nella vita familiare, relazionale e sociale.

Secondo l'articolo 2087 del Codice Civile, *l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.* Il datore di lavoro deve quindi assumere tutte le misure idonee a prevenire sia i rischi insiti all'ambiente di lavoro, sia quelli derivanti da fattori esterni e inerenti al luogo in cui tale ambiente si trova. **La sicurezza di chi lavora è infatti un bene di rilevanza costituzionale** (articoli 37/41 della Costituzione), **che impone al datore di anteporre al proprio profitto la sicurezza di chi esegue la prestazione.**

L'introduzione delle nuove tecnologie ha modificato sensibilmente l'organizzazione del lavoro.

Internet, posta elettronica e tutti gli altri strumenti di collegamento tra datore di lavoro e dipendente sono **armi a doppio taglio** che, da un lato, favoriscono una maggiore **flessibilità di luogo e orario di lavoro** (nell'ottica del work-life balance), dall'altro **consentono di essere sempre connessi**, con conseguenti rischi per la salute. Inoltre, l'uso ininterrotto dei dispositivi elettronici rischia di minare l'efficienza aziendale.

Di conseguenza, occorre **delineare confini e limiti che consentano una reale conciliazione** tra tempi di vita e tempi di lavoro e un'efficace **tutela della salute** dei lavoratori, **insieme alla produttività aziendale.**

È in questo scenario che da qualche tempo si discute di **diritto alla disconnessione**. Con tale espressione si intende il **diritto di lavoratori e lavoratrici all'irreperibilità, cioè a non essere oggetto di richieste e sollecitazioni per via telematica da parte del datore di lavoro al di fuori dell'orario massimo di lavoro**, a potersi disconnettere (in senso figurato) dalle tecnologie, che ne consentirebbero la rintracciabilità senza interruzioni, senza subire ripercussioni sul piano retributivo e sulla prosecuzione del rapporto di lavoro.

1. UN'INTERESSANTE RICERCA

Dianora Poletti, avvocatessa e prof.ssa dell'Università di Pisa, sulla base di recenti indagini svolte negli USA, sostiene che **il tempo impiegato dai lavoratori per leggere la mail al di fuori dell'orario di lavoro supererebbe addirittura il tempo delle ferie**. Gli esiti di un sondaggio svolto nell'aprile 2016 da Samanage rivelano infatti che **un lavoratore su tre controlla la posta elettronica almeno un'ora al giorno al di fuori dell'orario d'ufficio**, per un totale di più di un mese di lavoro straordinario all'anno. Un intervistato su cinque si sveglia spesso per farlo durante la notte e tra i *millennials* la percentuale sale al 40%.

2. SPERIMENTAZIONI AZIENDALI

Sul tempo di disconnessione, in bilico tra orario di lavoro e tempo libero, è fondamentale la **concreta sperimentazione aziendale del diritto**. Il primo caso di regolamentazione è del 2011, quando **VOLKSWAGEN ha sospeso le comunicazioni sui device professionali dalle 18.15 alle 7 del mattino successivo**. La **SYNTEX con l'accordo del 1 aprile 2014 ha invece previsto il dovere di disconnessione per oltre 900mila dipendenti**.

Sono seguiti altri "esperimenti virtuosi":

- la **BMW** conteggia il tempo che i dipendenti spendono nel rispondere alle mail fuori dall'orario contrattuale e lo tramuta in uno "sconto" sull'orario lavorativo;
- in **DAIMLER** le mail ricevute dal dipendente dopo un certo orario si autodistruggono;
- la **PRICE MINISTER** prevede la **sospensione della messaggistica aziendale allo scopo di favorire lo scambio verbale tra colleghi**;
- la **NESTLÉ**, con un accordo del 2012, stabilisce che **"il lavoratore si impegna (...) a poter essere contattato via mail o telefonica (...) durante il normale orario di lavoro giornaliero"**. Questo esplicito rinvio all'orario consente di ricavare per via interpretativa il diritto alla disconnessione, perché, se il lavoratore è tenuto ad essere contattabile durante l'orario di lavoro, si deduce che al di fuori del suddetto orario non sarà tenuto a mantenere un contatto con il proprio supervisore.

3. IL CASO FRANCESE

Il primo Paese europeo a teorizzare e regolamentare il diritto alla disconnessione è stato la **Francia**, per mezzo della Loi n.2016-1088 del 8 agosto 2016, che la qualifica *expressis verbis* quale **diritto**.

2

La norma obbliga **ogni impresa che occupi più di cinquanta dipendenti a prevedere il diritto alla disconnessione nel contratto collettivo aziendale**. In difetto di tale accordo, il datore di lavoro deve **prevedere il diritto in una Charte, previa consultazione del Comité d'Entreprise o dei rappresentanti dei lavoratori**. Detta *Charte* deve definire le **modalità di esercizio del diritto** alla disconnessione e prevedere, per il personale addetto alla sorveglianza dei lavoratori, corsi di formazione e di sensibilizzazione su un **uso ragionevole degli strumenti digitali di controllo della prestazione lavorativa**.

Una gestione e una **regolamentazione**, dunque, **concertata e condivisa tra datore e sindacati**, che assumono un ruolo attivo nella concreta definizione delle modalità operative del diritto.

Nonostante il riconoscimento esplicito del diritto, la norma presenta una **pluralità di criticità, che ne limitano di fatto l'esercizio**.



Innanzitutto, si applica alle sole imprese occupanti più di cinquanta dipendenti, o comunque alle imprese che comprendono una o più sezioni sindacali delle organizzazioni più rappresentative.

Inoltre qui il **diritto a essere disconnessi in alcune ore della giornata costituisce solo una versione moderna del diritto di derivazione comunitaria a un adeguato riposo**. (La Corte di Cassazione francese ha in particolare precisato che il tempo di riposo

è un tempo in cui *"il salariato sia totalmente dispensato direttamente o indirettamente, salvo casi eccezionali, di compiere per il suo datore di lavoro una prestazione lavorativa fosse anche eventuale o occasionale"*). Quindi la normativa sembra qui attribuire ai contratti collettivi di secondo livello (peraltro più condizionati dalle concrete esigenze aziendali rispetto alla contrattazione nazionale) un potere di cui lei stessa non dispone, perché vincolato alle normative Europee.

Tutte criticità riproponibili nello scenario italiano.

4. LA LEGGE N.81/2017: LA DISCONNESSIONE È UN DIRITTO?

A pochi mesi di distanza dalla *Loi Travail*, anche il legislatore italiano è intervenuto in materia di disconnessione. A differenza della normativa francese, però, il retroterra non è contrassegnato da contratti collettivi che hanno già disciplinato il diritto alla disconnessione in via sperimentale, ma da accordi in materia di *Smart Working*.

La legge n.81 del 2017 prevede espressamente che **«l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile (...) individua (...) i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche»**.

A differenza di quello francese, il legislatore italiano non qualifica espressamente la disconnessione come diritto. Introduce però una **norma imperativa, che richiede un'integrazione da parte della contrattazione** non solo e non tanto individuale (come invece è previsto nel corpo della norma), bensì collettiva.

Come abbiamo avuto già modo di osservare in merito alla disciplina francese, **se il diritto a essere disconnessi deriva dalla disciplina generale dell'orario di lavoro, è in tale istituto che dobbiamo trovare le risposte** a domande causate dall'imprecisione legislativa.

L'ordinamento italiano, a differenza di quello francese, contempla alcune **norme costituzionali in materia di durata della prestazione e di riposi**, che hanno il fine di *garantire la tutela della persona, attraverso la sua salute e la sua vita relazionale, nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro subordinato*. Dette norme prevedono che **“la durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge”** (articolo 36 comma 2 della Costituzione Italiana).

5. NODI PROBLEMATICI DELLA NORMA E PROSPETTIVE

Per lavoro agile si intende una particolare **“modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato”**

[Art.18 comma 1 Capo II]. Pertanto, anche se la prestazione lavorativa viene svolta **“senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa”**, emerge la necessità di delineare i limiti di utilizzo della prestazione del lavoratore subordinato.

È chiaro che il tempo impiegato per rispondere, ad esempio, alle mail debba essere compreso proprio nell'orario di lavoro (ancorché formalmente al di fuori dell'orario dedotto in contratto), perché in tale lasso di tempo è comunque richiesta una prestazione al lavoratore/lavoratrice, che è comunque sottoposto al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro e non può dedicarsi ad altre attività. Di conseguenza, **le ore di disconnessione dovrebbero equivalere almeno alle ore di riposo giornaliero previsto ex legge** (art. 7, DL. 66/2003), ossia undici ore consecutive.

In questo senso, l'assenza di **“precisi vincoli di orario”** non starebbe a significare che il datore di lavoro possa sollecitare il proprio dipendente a suo piacimento, perché la norma precisa che **“la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”**.

Vito Leccese, prof. Ordinario dell'Università di Bari, sottolinea come *la tutela del tempo di non-lavoro e della partecipazione dell'individuo alla vita sociale e collettiva costituisca proprio uno degli obiettivi che le garanzie e i limiti costituzionali sono volti a perseguire*. In questo senso **il tempo di disconnessione non rientra nell'orario di lavoro ma nel tempo libero, con la conseguenza che il lavoratore non può subire ripercussioni disciplinari dal datore nel caso di mancata risposta alle mail o di mancata ottemperanza alle direttive impartite durante tali ore della giornata**.

Ciò comporta un auspicabile **ruolo attivo del sindacato nella ricerca di accordi in cui regolamentare le ore di disconnessione**, per evitare che si creino situazioni di irragionevoli disparità di trattamento tra lavoratori/lavoratrici che svolgono le stesse mansioni. In difetto di una regolamentazione collettiva si potrebbero generare problemi di non poco rilievo.



Supponiamo, infatti, che manchi un accordo individuale che regolamenti i tempi di disconnessione, accordo imposto dalla norma. In tale ipotesi si

deve comunque ritenere che al lavoratore/lavoratrice spettino per legge almeno undici ore consecutive di riposo tra una giornata lavorativa e l'altra. Questo significa che **dal momento in cui egli termina la sua giornata lavorativa potrebbe eventualmente prestare una sorta di “prestazione supplementare”, che deve essere retribuita sino alla undicesima ora precedente l'avvio della giornata lavorativa successiva**. Per il tempo restante dovrebbe essere in disconnessione.

Immaginiamo, inoltre, un caso ulteriore e supponiamo che l'accordo individuale ci sia, ma non rispetti l'orario predeterminato per legge oppure, ipotesi ancora più complessa, pur prevedendo la disconnessione, questa sia articolata in modo da non assicurarla in concreto, prevedendo ad es. una disconnessione per ore non continuative, ma alternate ad ore di connessione.

In queste ipotesi bisogna capire se, e in che termini, l'accordo individuale sia sindacabile.



L'accordo individuale di disconnessione è sindacabile dal lavoratore, nel momento in cui si accerta che le modalità concrete della disconnessione non rispettano la legge, (in questo caso si può proporre domanda giudiziale per accertare la violazione normativa) oppure se le modalità operative dell'accordo sono inadeguate ad assicurargli un ristoro psico-fisico, che gli consenta di recuperare le proprie energie (art. 2087 c.c.)

In effetti, l'opzione scelta dal legislatore costituzionale in materia di predeterminazione dell'orario di lavoro giornaliero non è stata neutra: **l'affidamento al legislatore del compito di fissare la durata massima della giornata lavorativa presenta una stretta connessione con il perseguimento dell'interesse primario, generale (e indisponibile) alla salute.**

Pertanto, *la considerazione del fine sotteso al precetto costituzionale dovrebbe confermare la necessità di **adooperare massima prudenza nell'esaltazione del valore dell'individuazione degli orari.** Infatti, le prospettive di flessibilizzazione in sede contrattuale dell'orario nell'interesse del lavoratore, oltre ad indurre (...) ad un'estrema cautela nel valutare la genuinità e la consapevolezza delle scelte del prestatore, non possono prescindere dal fatto che **esigenze protettive volute dalla disposizione costituzionale debbono imporsi, almeno sul piano del singolo rapporto di lavoro, anche contro la volontà dell'individuo, a salvaguardia del diritto costituzionale indisponibile (...) alla salute.*** [cit. pp. 57-58].

Se ritenessimo sufficiente un accordo individuale, in cui datore e prestatore di lavoro si accordino sulla disconnessione, **trascureremmo inevitabilmente il rischio che le esigenze aziendali prevalgano su quelle di lavoratori e lavoratrici**, risolvendo la disconnessione nel periodo di inattività del datore di lavoro e non del prestatore, con la conseguenza di rendere disponibile per il legislatore e per i singoli un diritto che invece disponibile non è.

Se ritenessimo invece che il diritto alla disconnessione altro non sia che il tempo di non-lavoro, con tutte le conseguenze che derivano dal rilievo costituzionale di tale tempo come strumentale rispetto alla tutela di altri beni della persona, allora dovremmo concludere che il diritto si muove già nell'ambito della cornice legale della disciplina sull'orario di lavoro. La conseguenza è che **il tempo di connessione al di fuori dell'orario di lavoro potrebbe coincidere ad es. con il lavoro supplementare o con quello straordinario, garantendo comunque al lavoratore undici ore consecutive al giorno in cui ha diritto a disconnettersi.**

Nell'ambito della cornice legale così predeterminata, si colloca inoltre il **ruolo dei contratti collettivi.**

Il d.lgs. n. 66/2003, come sappiamo, rinvia in più punti ai contratti collettivi per la flessibilità dell'orario giornaliero, settimanale e mensile.

Tale modello di flessibilità, sia pur criticato, è ammesso dalla norma costituzionale, che non impedisce ai contratti collettivi di intervenire prevedendo limiti di durata più contenuti rispetto a quelli disposti dalla legge (derogabilità *in melius*) oppure intervenendo in caso di supplenza ad eventuali lacune legislative, come nel caso in esame.

E' per questo che **si ritiene che l'ambito di manovra dell'autonomia privata sia limitata ad uno spazio che intercorre tra le otto e le tredici ore giornaliere**, perché comunque l'art. 7 d.lgs. n. 66/2003 impone un riposo di almeno undici ore consecutive al giorno durante le quali il lavoratore sarebbe in disconnessione già prima e a prescindere dalla norma in commento, con la conseguenza che la mancata osservanza della disposizione, oltre a porsi in contrasto con le norme costituzionali, potrebbe generare un contrasto con quanto disposto dall'art. 2087 c.c.

6. LE PRIME APPLICAZIONI IN ITALIA

La disconnessione ha già conosciuto alcune esperienze applicative, anche se sporadiche, di poco precedenti l'entrata in vigore della legge n.81/2017.

Le applicazioni più rilevanti in materia di *smart working* sono state regolate con accordi collettivi (spesso aziendali), a conferma della rilevanza del fenomeno, dell'opportunità che simili aspetti della prestazione lavorativa non vengano affidati solo ai singoli, bensì all'intervento del sindacato.

Il primo accordo è quello siglato alla **BARILLA** il 2/03/2015. Nel verbale non si menziona la disconnessione, ma tra le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa **si fa riferimento al "normale orario di lavoro della sede di appartenenza"** e si precisa che **durante lo svolgimento dello smart working, nell'ambito del normale orario di lavoro, la persona dovrà rendersi disponibile e contattabile tramite gli strumenti aziendali**, a conferma del fatto che, in mancanza di una specifica legislativa, la disconnessione dovrebbe essere garantita in tutto l'arco temporale che eccede tale orario.

Il 6/03/2015 è stato stipulato un accordo presso la sede di Torino della **GENERAL MOTORS**, in cui si chiarisce che **lavoratori e lavoratrici in "smart working devono essere raggiungibili telefonicamente o mediante il servizio di messaggistica istantanea aziendale nelle ore centrali della giornata"**.



L'accordo sullo *smart working* siglato alla **VODAFONE** il 16/06/2014 precisa che il/la "dipendente è tenuto@ al rispetto dell'orario di lavoro contrattualmente previsto per il proprio inquadramento (...) durante il quale dovrà rendersi disponibile, tramite telefono cellulare e posta elettronica nonché connessione a Lynch per la partecipazione attiva alle attività con colleg@ e per ricevere eventuali comunicazioni, a ulteriore conferma del fatto che, al di fuori dell'orario di lavoro eseguito in modalità *smart working*, il lavoratore la lavoratrice è in disconnessione.

A conferma di quanto detto, vi è anche l'accordo **ENEL** del 4 aprile 2017, nel quale vengono precisati alcuni elementi di rilievo: *il lavoro agile rappresenta una mera variazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, e non dell'orario di lavoro; la giornata in smart working è equiparata, a tutti gli effetti di legge e di contratto, ad una giornata di orario normale di lavoro e il dipendente durante l'orario di lavoro è tenuto, tramite gli strumenti tecnologici messi a sua disposizione, ad essere contattabile dal suo responsabile.*

Il 7 aprile 2017 **L'UNIVERSITA' DELL'INSUBRIA** ha riconosciuto espressamente il diritto alla disconnessione per il personale tecnico amministrativo, sancendo formalmente il **diritto a non rispondere a telefonate, e-mail e messaggi** provenienti dall'ufficio (applicato sia in senso verticale bidirezionale, verso i responsabili e viceversa, che orizzontale, cioè tra colleghi) **nella fascia oraria compresa tra le 20.00 e le 7.00 del mattino successivo.**



Nell'accordo **SIEMENS** del 6 giugno 2017 si è espressamente pattuito che **la connessione alle strumentazioni tecnologiche di lavoro sarà contestuale alle fasce orarie di prestazione lavorativa nell'arco della giornata** (viene confermata anche la media di 40 ore settimanali), con la logica conseguenza che, al di fuori di tale orario, il lavoratore sarà in disconnessione.

In conclusione, nonostante l'imprecisione del dato legislativo, la disconnessione (ora menzionata nei contratti collettivi, ora ricavabile per via interpretativa), **si sta configurando quale diritto.** Non solo, un'integrazione del precetto legale per mezzo dei contratti collettivi è già in corso.

Nei nostri settori, citiamo i seguenti accordi:

ALLIANZ - 27/07/2017 – *“relativamente alla disconnessione non è di norma richiesto di rendere la propria prestazione lavorativa al di fuori dell'orario di lavoro. Pertanto, salvo*

particolari ed eccezionali esigenze aziendali e fermo, in ogni caso, il recupero dei riposi - non è richiesto al Dipendente lo svolgimento della prestazione lavorativa e, quindi, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e agli SMS aziendali, l'accesso e la connessione al sistema informativo aziendale. Durante il Periodo di Pausa, di Riposo e di Disconnessione il dipendente potrà disattivare i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Durante le giornate di SW, e salvo il Periodo di Pausa, di Riposo e di Disconnessione, il dipendente dovrà essere reperibile sullo smart phone e via email”.

ICCREA - 19/10/2017 - *lo smart working potrà essere effettuato solo durante l'orario di lavoro diurno compreso tra le 7 e le 19,15 e nei giorni feriali, ed il suo svolgimento non potrà comunque superare i limiti previsti dalla normativa [...] al di fuori degli orari del presente accordo è prevista la disconnessione tecnica, al lavoratore viene riconosciuto il diritto alla disconnessione e di non rispondere alle e-mail e/o telefonate [...] è espressamente escluso il ricorso a prestazioni aggiuntive.*

UNICREDIT - 13/04/2018 – l'articolo 16 a tutela dei tempi di disconnessione - **le apparecchiature aziendali dovranno essere utilizzate nel rispetto dell'orario di lavoro e in modo appropriato evitando abusi dei canali digitali** (quali ad es. SMS, videochiamate, whatsapp, chat, telefonate, pop-up), **l'uso dei dispositivi personali per motivi di business è consentito solo in caso di reale urgenza** (evitando l'invio di messaggi, le telefonate e l'invio

di e-mail a dispositivi personali), l'uso responsabile delle e-mail, di norma, rispettando l'orario di lavoro ufficiale, i tempi di riposo giornalieri e settimanali, i periodi di ferie/malattia [...] inviandole solo all'indirizzo delle persone strettamente necessarie [...] evitando un uso eccessivo delle e-mail, preferendo quando possibile il contatto diretto.

8. LE NOSTRE OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

Come abbiamo visto, la disconnessione è legata all'impatto sull'organizzazione del lavoro dell'**evoluzione tecnologica**. Quest'ultima, però - intesa a livello più generale nelle sue implicazioni sulle **modalità di interazione** tra individui e gruppi - investe l'intera struttura sociale, arrivando a rimettere in discussione di fatto, se non ad abbattere, **i confini tra i diversi ambiti della vita delle persone** (personale, familiare, amicale, lavorativo, ecc.), così come la possibilità stessa di avere spazi e tempi dedicati per ciascuno di essi.



La continua reciproca invasione tra ambiti differenti minaccia così l'equilibrio e la salute degli individui, la qualità delle interazioni e la stessa efficienza dei processi produttivi.

Mentre quest'ultimo rischio è parzialmente limitato dal potere di direzione e controllo del datore di lavoro, **la difesa di uno spazio protetto dedicato alla vita privata diventa questione rilevante per l'armonico sviluppo della nostra società.**

La disconnessione, per come è stata delineata all'inizio, riguarda non soltanto lo *smart working* o il lavoro agile, ma **tutto il lavoro dipendente ed è in stretta relazione con il rispetto dell'orario di lavoro e con l'esigibilità degli orari di fatto.** Su questo, come sul tema delle politiche commerciali, è necessario **recuperare un effettivo potere contrattuale e**

una concreta capacità di incidere, pena un sottile ma continuo scivolamento verso modalità organizzative e produttive tipiche del lavoro autonomo. Si pensi solo alle implicazioni del concetto di **lavoro per obiettivi**, non solo in termini di tempo lavoro ma anche, di valutazione della prestazione, percorsi professionali, ecc.

In conclusione, riuscire a **definire regole e limiti esigibili all'uso della comunicazione digitale al di fuori degli orari di lavoro** - magari utilizzando la stessa tecnologia come negli accordi citati all'inizio (Volkswagen, Syntex, Bmw; Daimler) - diventa fondamentale per garantire un'effettiva conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per donne e uomini.



I presente numero è liberamente tratto e adattato da:

Rosa Di Meo "Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata", Università Politecnica delle Marche Volume 3, Numero 2, 2017

integrato con le previsioni contenute in alcuni accordi aziendali dei settori bancario e assicurativo e con le nostre osservazioni conclusive.

Altri riferimenti bibliografici:

Dianora Poletti, "Il C.D. diritto alla disconnessione nel contesto dei Diritti Digitali" in Responsabilità civile e previdenza. Rivista bimestrale di dottrina, giurisprudenza e legislazione, Vol. 82, N°. 1, 2017

Vito Leccese, "L'orario di lavoro. Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti", Cacucci, 2001