

Marcello D'Aponte

Professore Associato di Diritto del Lavoro

Università di Napoli Federico II-Dipartimento di Scienze Politiche

Avvocato Cassazionista Studio Legale Associato D'Aponte-Monda

LAVORO A DISTANZA E DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE NEL RAPPORTO DI LAVORO

1. QUADRO GENERALE

L'IMPATTO SEMPRE MAGGIORE DELL'**INNOVAZIONE TECNOLOGICA** NELLA VITA QUOTIDIANA STA PORTANDO A IMPORTANTI CAMBIAMENTI, ANCHE NEL CONTESTO DEL RAPPORTO DI LAVORO, IN UNA PROSPETTIVA MULTIFORME.

GLI EFFETTI PRINCIPALI RIGUARDANO GLI **ASPETTI ORGANIZZATIVI, LE MODALITA'** CON CUI L'ATTIVITA' DI LAVORO VIENE SVOLTA E **L'ORARIO DI LAVORO**.

CIO', DA UN LATO, PUO' FAVORIRE UNA MIGLIORE **CONCILIAZIONE TRA ESIGENZE DI VITA E ORARIO DI LAVORO**, FACILITANDO LA REALIZZAZIONE DI PROGETTI PERSONALI E IMPEGNI FAMILIARI (*DIRITTO ALLA PIGRIZIA, LAFARGUE, 1889; OZIO CREATIVO, DE MASI, 1995*); DALL'ALTRO, PUO' AVERE UN PROFONDO IMPATTO SULLO SVILUPPO ORDINATO ED EQUILIBRATO DEI RAPPORTI DI LAVORO, FACILITANDO FORME INVASIVE DI **CONTROLLO** DEL DATORE DI LAVORO, ANDANDO OLTRE I LIMITI DELL'ORARIO DI LAVORO. È QUINDI NECESSARIO CHE IL LEGISLATORE INTERVENGA PER REGOLARNE L'UTILIZZO E EVITARE CHE L'USO DI STRUMENTI TECNOLOGICI ALTERI I RAPPORTI DI LAVORO E INCIDA NAGATIVAMENTE SULLA PERSONALITÀ DEL LAVORATORE.

2. L'ORARIO DI LAVORO

LA DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO È STATA PIÙ VOLTE MODIFICATA.

IL D.LGS. 66/2003, RECEPENDO LE DIRETTIVE COMUNITARIE 93/104/CE E 2000/34/CE, HA INTRODOTTO UNA REGOLAMENTAZIONE-QUADRO IN MATERIA. SECONDO CUI SI PUÒ DEFINIRE L'ORARIO DI LAVORO COME IL PERIODO IN CUI IL LAVORATORE È AL LAVORO E A **DISPOSIZIONE** DEL DATORE D LAVORO, CON L'OBBLIGO DI ESERCITARE LA SUA ATTIVITÀ O LE SUE FUNZIONI E QUALSIASI PERIODO CHE NON RIENTRA NELL'ORARIO DI LAVORO È DEFINITO COME PERIODO DI RIPOSO.

L'ORARIO DI LAVORO NORMALE È FISSATO IN 40 ORE SETTIMANALI, ANCHE SE LA LEGGE INTRODUCE UNA SERIE DI DEROGHE A QUESTA REGOLA GENERALE: I CONTRATTI COLLETTIVI POSSONO PREVEDERE UNA DURATA INFERIORE;

E RIFERIRE LA DURATA DELL'ORARIO NORMALE SETTIMANALE ALLA MEDIA IN UN PERIODO PLURISSETTIMANALE. IN OGNI CASO DAL LIMITE DELLE 40 ORE, SONO ESCLUSE NUMEROSE CATEGORIE DI LAVORATORI, FATTE COMUNQUE SALVE CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE STABILITE CONTRATTI COLLETTIVI. VA PERALTRO DETTO CHE LA RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO È ANCHE RITENUTO UNO STRUMENTO PER CONTRASTARE LA DISOCCUPAZIONE (ES. FRANCIA, 35 H).

3. LA C.D. *REPERIBILITA'* DEL LAVORATORE

LA REPERIBILITA' CONSISTE NELL'OBBLIGO DEL LAVORATORE DI ESSERE RAGGIUNTO DAL DATORE DI LAVORO ANCHE AL DI FUORI DELL'ORARIO DI LAVORO CONTRATTUALE, ALLO SCOPO DI PORRE LE PROPRIE ENERGIE A SUA DISPOSIZIONE SIA PER RAGGIUNGERE LA SEDE DI LAVORO CHE PER SVOLGERE DETERMINATE ATTIVITA' NELL'INTERESSE DELL'IMPRESA MA AL DI FUORI DALLA SEDE.

CIO' PUO' ESSERE NORMALMENTE DOVUTO A RAGIONI URGENTI E INDIFFERIBILI OVVERO AL CONTENUTO DELLE PECULIARI E SPECIFICHE MANSIONI DISIMPEGNATE, TALI DA RENDERE INDISPENSABILE LA REPERIBILITA' DI UN DETERMINATO LAVORATORE.

NEL PRIMO CASO SI TRATTA DI UNA PRESTAZIONE ACCESSORIA E STRAORDINARIA MENTRE NELL'ALTRA IPOTESI CONSISTE IN UNA MODALITA' ULTERIORE DI RENDERE LA PRESTAZIONE CONNESSA ALLA TIPOLOGIA DELLE MANSIONI ASSEGNATE MA IN ENTRAMBI I CASI VA COMPENSATA CON UNA MAGGIORAZIONE CHE SE NON E' REGOLAMENTATA DAL CONTRATTO COLLETTIVO DI RIFERIMENTO DEVE ESSERE OGGETTO DI UN'INTESA INDIVIDUALE.

4. LE CONSEGUENZE DELLA DISCONNESSIONE NEL RAPPORTO DI LAVORO

QUANTO È STATO OSSERVATO, COMPORTA INEVITABILMENTE LA CRESCENTE NECESSITÀ DI RICONOSCERE IL DIRITTO DEL PRESTATORE DI LAVORO AD AVVALERSI DELLA «*DISCONNESSIONE*», SENZA CHE CIO' POSSA IN QUALCHE MODO PREGIUDICARE NE' L'ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE NE' COMPORTARE **ALCUNA MODIFICA DELLA RETRIBUZIONE** OVVERO ESSERE FONTE DI **ALCUNA VIOLAZIONE ATTRIBUIBILE AL LAVORATORE CON LA CONSEGUENTE ESCLUSIONE DI QUALSIASI FORMA DI SANZIONE DI CARATTERE DISCIPLINARE.**

PERALTRO, IL DIRITTO ALLA «*DISCONNESSIONE*» COSTITUISCE UNA DELLE MODALITA' APPLICATIVE DEI PRINCIPI DI DIALOGO SOCIALE CODIFICATI A LIVELLO EUROPEO.

5. LA REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE NEL SISTEMA GIURIDICO ITALIANO/1

LE PRIME ESPERIENZE DI REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE SONO STATE FATTE NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, CHE, A DIFFERENZA DEL DIRITTO FRANCESE E TEDESCO, SONO PERÒ RIMASTE PER LO PIÙ MERE DICHIARAZIONI DI PRINCIPIO.

L'EFFETTIVA REGOLAMENTAZIONE DEL FENOMENO IN ITALIA È AVVENUTA SOLO DOPO L'APPROVAZIONE DEL COSIDDETTO «LAVORO AGILE», CIOÈ DELL'ART. 19 DELLA L. 22 MAGGIO 2017, N. 81, CHE PREVEDE CHE L'ACCORDO SUL LAVORO AGILE DEBBA CONTENERE, OLTRE AL PERIODO DI RIPOSO DEL LAVORATORE, ANCHE «LE MISURE TECNICHE E ORGANIZZATIVE NECESSARIE AD ASSICURARE LO SCOLLEGAMENTO DEL LAVORATORE DAGLI STRUMENTI TECNOLOGICI DEL LAVORO».

5. LA REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE NEL SISTEMA GIURIDICO ITALIANO /2

NESSUNA DISPOSIZIONE SUL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE NELL'AMBITO DEL RAPPORTO DI LAVORO E' CONTENUTA NELLA LEGISLAZIONE ITALIANA SULL'ORARIO DI LAVORO E, IN PARTICOLARE, IN QUELLA SULLA CONCILIAZIONE TRA VITA E LAVORO, COME AD ES. NEL D.LGS. N. 151/2001 SULLA TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ OVVERO ANCHE NELLA L. N. 92/2012, CHE HA INTRODOTTUO NUOVE NORME SULLA MATERNITÀ E SUL LAVORO FEMMINILE.

UNA PRIMA APERTURA IN QUESTO SENSO ERA GIÀ PRESENTE NEGLI ACCORDI DI REGOLAMENTAZIONE DEL TELELAVORO.

IN SEGUITO, È STATA ULTERIORMENTE RAFFORZATA DALLA L. N. 81/2015 CON RIFERIMENTO ALL'ORGANIZZAZIONE DELL'IMPRESA, PREVEDENDO MISURE DI SUPPORTO SIA NORMATIVE CHE CONTRIBUTIVE PER QUELLE CHE ADOTTINO MODELLI DI LAVORO A DISTANZA O ALTRE SOLUZIONI INNOVATIVE PER CONCILIARE VITA E LAVORO DEI PROPRI DIPENDENTI.

5. LA REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE NEL SISTEMA GIURIDICO ITALIANO /3

LA SCELTA ADOTTATA DAL LEGISLATORE ITALIANO HA QUINDI UNA PORTATA ESTREMAMENTE LIMITATA.

CIÒ È DOVUTO, IN PRIMO LUOGO AL FATTO CHE IL LEGISLATORE ITALIANO NON HA RICONOSCIUTO AL LAVORATORE UN **DIRITTO** ALLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' LAVORATIVA A DISTANZA.

INOLTRE, LA REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO ALLA C.D. «*DISCONNESSIONE*» NEL RAPPORTO DI LAVORO, SI RIFERISCE ESCLUSIVAMENTE AD ATTIVITÀ LAVORATIVE CARATTERIZZATE DA UN ACCORDO TRA LE PARTI SULL'ESECUZIONE DEL TELELAVORO NELLA C.D. MODALITÀ «*AGILE*», CHE RAPPRESENTA SOLO PRESTAZIONI LAVORATIVE CARATTERIZZATE DALL'ASSENZA DI VINCOLI DI TEMPO O DI SPAZIO E DA UN'ORGANIZZAZIONE PER FASI, CICLI E OBIETTIVI.

6. LA REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

NEL DIRITTO ITALIANO: «*TELELAVORO*» ET LAVORO «*AGILE*»

LA DIFFERENZA TRA **TELELAVORO** E **LAVORO AGILE** CONSISTE NEL FATTO CHE MENTRE IL «*TELELAVORO*» È CARATTERIZZATO DAL FATTO CHE L'ATTIVITÀ SVOLTA A DISTANZA, CHE PUÒ ESSERE ANCHE PRESSO LA SEDE DELL'AZIENDA, (ACCORDO INTERCONFEDERALE CHE RECEPISCE L'ACCORDO QUADRO EUROPEO SUL TELELAVORO DEL 16.7.2002), IL LAVORO «*AGILE*» CONSISTE IN UN LAVORO SVOLTO IN PARTE NEI LOCALI AZIENDALI E IN PARTE ALL'ESTERNO, SENZA UNA POSTAZIONE DI LAVORO FISSO, CON I SOLI LIMITI MASSIMI DI ORARIO GIORNALIERO E SETTIMANALE PREVISTI DALLA LEGGE E DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA (ART. 18, C. 1).

7. IL DIRITTO ALLA «DISCONNESSIONE»

NEL SISTEMA GIURIDICO FRANCESE/1

LA LEGISLAZIONE FRANCESE, AL FINE DI GARANTIRE IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE, FA RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NELL'AMBITO DELLE DISPOSIZIONI DELLA L. N. 2015/994 DEL 17 AGOSTO 2015 SUL DIALOGO SOCIALE E L'OCCUPAZIONE, NOTA COME "*LOI REBSAMEN*".

SULLA BASE DI QUESTO PROVVEDIMENTO, SI STABILISCE CHE NELL'AMBITO DELLA TRATTATIVE ANNUALI OBBLIGATORIE SULLA «*PARITÀ PROFESSIONALE TRA DONNE E UOMINI E LA QUALITÀ DELLA VITA SUL LAVORO*», SIANO FISSATE "*LE MODALITÀ PER IL PIENO ESERCIZIO DEL ... DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE E ALLA FORNITURA DA PARTE DELL'AZIENDA DI DISPOSITIVI PER REGOLARE L'USO DEGLI STRUMENTI DIGITALI*», AL FINE DI GARANTIRE «*IL RISPETTO DEI PERIODI DI RIPOSO E DI CONGEDO E DELLA VITA LAVORATIVA E FAMILIARE*».

7. IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

NEL SISTEMA GIURIDICO FRANCESE/2

QUESTE DISPOSIZIONI SONO CONTENUTE, IN PARTICOLARE, NELLA L. 8 AGOSTO 2016 N. 1088, C.D. «*EL KHOMRI*» SUL LAVORO, LA MODERNIZZAZIONE DEL DIALOGO SOCIALE E LA GARANZIA DEI PERCORSI DI CARRIERA").

L' ART- L. 2242-8 DEL CODICE DEL LAVORO COME MODIFICATO DALLA LEGGE SOPRA CITATA DEL CAPITOLO II SULL' ADEGUAMENTO DEL DIRITTO DEL LAVORO ALL'ERA DIGITALE, PREVEDE INOLTRE CHE, IN ASSENZA DI UN CONTRATTO COLLETTIVO, IL DATORE DI LAVORO SIA TENUTO A PREDISPORRE AUTONOMAMENTE LE NORME CHE CONSENTONO L'ESERCIZIO DEL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE NEL RAPPORTO DI LAVORO.

7. IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

NEL SISTEMA GIURIDICO FRANCESE/3

IN QUESTO CASO, IL DATORE DI LAVORO REDIGE IL «REGOLAMENTO AZIENDALE», PREVIO PARERE DEI RAPPRESENTANTI SINDACALI PRESENTI NELL'IMPRESA («*CONSIGLIO DI FABBRICA*») O, IN MANCANZA, DEI RAPPRESENTANTI DEL PERSONALE.

IL REGOLAMENTO DEFINISCE LE MODALITÀ DI ESERCIZIO DEL DIRITTO DI DISCONNESSIONE E PREVEDE L'ATTUAZIONE DI PROGRAMMI DI FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DEI DIPENDENTI, DEI DIRIGENTI E DEGLI AMMINISTRATORI SULL'USO RAGIONEVOLE DEGLI STRUMENTI TECNOLOGICI. **QUESTA DISPOSIZIONE SI APPLICA UNICAMENTE ALLE IMPRESE CHE OCCUPINO PIU' DI 50 DIPENDENTI A PARTIRE DAL 1 GENNAIO 2017.**

8. UNA COMPARAZIONE TRA IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE NEL SISTEMA GIURIDICO FRANCESE E QUELLO ITALIANO/1

L'ORDINAMENTO FRANCESE, A DIFFERENZA DI QUELLO ITALIANO, PREVEDE QUINDI CHE SIA SOPRATTUTTO IL SISTEMA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA A STABILIRE LE MODALITÀ PER IL PIENO ESERCIZIO DEL DIRITTO DI DISDETTA E, SOLO IN CASO DI MANCATA STIPULA DI UN CONTRATTO COLLETTIVO, IL POTERE DELL'IMPRENDITORE DI DETERMINARE AUTONOMAMENTE LE MODALITÀ.

SEBBENE QUEST'ULTIMA DISPOSIZIONE NON CONSENTA DI ATTRIBUIRE PIENA EFFICACIA AL BISOGNO DI TUTELA DEL LAVORATORE, VA SOTTOLINEATA LA SUA PARTICOLARE IMPORTANZA PERCHÉ UTILIZZA ESPRESSAMENTE IL RIFERIMENTO ALL'ESISTENZA DI UN DIRITTO REALE PER IL LAVORATORE.

AL CONTRARIO, LA LEGISLAZIONE ITALIANA RAPPRESENTA SOLO UN PRIMO PASSO, PER IL MOMENTO PIUTTOSTO TIMIDO, VERSO UNA PIENA REGOLAMENTAZIONE NON SOLO DEL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE MA ANCHE, IN GENERALE, DEL LAVORO SVOLTO ATTRAVERSO UNA PIATTAFORMA DIGITALE.

CONCLUSIONI

LA NECESSITÀ DI GARANTIRE UNA PIÙ COMPLETA E PRECISA REGOLAMENTAZIONE DEL LAVORO DIGITALE, NELLE DIVERSE ARTICOLAZIONI IN CUI ESSO PUÒ SVILUPParsi, E LE SIGNIFICATIVE DIFFERENZE TRA LE LEGISLAZIONI DEI PAESI DELL'UE NELLA SCELTA DEI SISTEMI NORMATIVI PER IL LAVORO IN PIATTAFORMA, RENDONO NECESSARIO RIPENSARE I MODELLI TRADIZIONALI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DI QUESTE CATEGORIE DI LAVORATORI O DI COLORO CHE LAVORANO CON LE ATTREZZATURE INFORMATICHE. È NECESSARIO UN CAMBIAMENTO CULTURALE, TENENDO CONTO DEL FATTO CHE IL LAVORATORE DELLA PIATTAFORMA NON PUÒ NECESSARIAMENTE E SEMPRE, OGGI, ESSERE COLLOCATO ALL'INTERNO DEL CONSUETO PERIMETRO DELLA SUBORDINAZIONE.