

L'EDITORIALE DI FRANCESCO ROTONDI - 20 MAGGIO 2017 ORE 06:00

## Diritto alla disconnessione del lavoratore: non è necessario “per legge”

*Francesco Rotondi - Professore a contratto di Diritto del Lavoro presso l'Università Carlo Cattaneo - LIUC di Castellanza*

Il Jobs Act autonomi, o più precisamente la disciplina in esso contenuta dello smart working o lavoro agile, porta agli “onori del diritto” un tema sempre più discusso e dibattuto anche in dottrina: quello della separazione, organizzativa prima che concettuale, del tempo libero dal tempo di lavoro. Ma il diritto alla “disconnessione” non è qualcosa di nuovo come il diritto di fornire la propria prestazione lavorativa esclusivamente all'interno dell'orario di lavoro concordato anche al di fuori dell'ipotesi del lavoro agile. Si è, pertanto, sicuri che la tutela dei diritti passi solo attraverso una legge?

La legge sulla tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale (definita Jobs Act del lavoro autonomo), nella quale è contenuta la disciplina del lavoro agile o **smart working**, riapre il dibattito in merito al “diritto alla disconnessione”.

L'art. 16 della legge, nel prevedere che l'attivazione del lavoro agile debba avvenire su **accordo tra datore di lavoro e lavoratore** stabilisce che “l'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro”..... una previsione inutile per una semplicissima ragione, peraltro testuale. La medesima legge all'art. 15, nel definire il lavoro agile stabilisce che si tratta di una **modalità di esecuzione** del rapporto di lavoro subordinato “senza precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro”, peraltro “entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale”.

Consulta il dossier di IPSOA Quotidiano [Smart working](#).

Quindi perché prevedere un “**diritto alla disconnessione**” quando i limiti della prestazione sono già ben definiti per legge? Ma come spesso avviene nel nostro ordinamento giuridico, si affida ad una norma il compito di delineare i confini di una **regola di comportamento** che dovrebbe far parte delle normali regole del vivere civile e che è divenuta essenziale al giorno d'oggi con il mutamento degli stili di vita (prima che di lavoro) che la tecnologia ha imposto a tutti. Un fattore, questo, certamente non positivo ma con il quale bisogna giornalmente confrontarsi, nel lavoro e non.

Se vogliamo fare un paragone con quanto sta avvenendo in Francia sulla base della nuova **Loi Du Travail**, appare evidente che si sta confondendo- solo in Italia- ciò che è regolamentato e regolamentabile per legge con ciò che è invece deve essere il risultato di un percorso culturale ed educativo. Normalmente, invece, siamo abituati a celebrare una “norma” senza aver fatto il percorso necessario affinché essa possa essere socialmente compresa, accettata e quindi osservata.

Da alcuni anni assistiamo ad un mutamento radicale e profondo degli elementi centrali del rapporto di lavoro subordinato. **Tempo e luogo di lavoro** sono divenuti concetti più “fluidi”, tanto da aver portato anche parte della dottrina ad iniziare a qualificare il concetto di tempo nel rapporto di lavoro anche in termini di contrapposizione al “tempo di vita” e, nell'ambito di questo, al “tempo libero” inteso come il tempo che resta oltre l'orario di lavoro, destinato a tutte le occupazioni quotidiane non obbligatorie. Ma l'analisi – anche giuridica – del concetto di tempo non può essere confusa con la necessità di normare a tutti i costi il “tempo di non lavoro”. Proprio perché esso è naturalmente – e socialmente – estraneo al campo del diritto.

Quello che voglio dire è che il diritto alla “disconnessione” **non è qualcosa di nuovo**. Il diritto di fornire la propria prestazione lavorativa esclusivamente all’interno dell’orario di lavoro concordato non è una novità. Tanto è vero che nella maggior parte degli accordi collettivi in materia di lavoro agile è stato sempre rimarcato – ben prima della legge - che la prestazione lavorativa (in modalità mobile) si sarebbe dovuta mantenere entro i confini del normale orario di lavoro praticato in sede. Ciò se partiamo dal presupposto che intendiamo “lavoro” il ricevere telefonate, e-mail e quant’altro fa oggi parte di una normale giornata lavorativa. Se, invece, intendiamo la “disconnessione” in termini di privacy o di **controllo a distanza** o altro, sarebbe corretto e ragionevole immaginare una normativa ad hoc, come è avvenuto con il Codice della Privacy oppure con la disciplina sul controllo attraverso gli strumenti di lavoro nel novellato art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

Il punto vero del tema qui in discussione è probabilmente l’incapacità di separare – organizzativamente prima che concettualmente – il **“tempo di lavoro”** e il **“tempo libero”**. Viviamo ormai da tempo in un sistema dove la vita privata inizia, si confonde, s’interseca e, ahimè a volte finisce, con quella professionale. Assistiamo quotidianamente all’impossibilità di governare questo cambiamento attraverso le norme tipiche del diritto del lavoro, tanto è vero che l’attuale dibattito giuslavoristico insiste proprio sui tre pilastri del diritto del lavoro: l’orario, la prestazione, il luogo di lavoro. Come si fa a non considerare che la “connessione” non è solo un tema di “puro” lavoro? Come si fa a non considerare che la “connessione” è un problema (se così la si vuole considerare e trattare) anche nel corso della prestazione lavorativa? Oggi il lavoratore che utilizza – per lavoro oppure no – una **tecnologia informatica** dal più semplice telefonino al più complesso apparato, è bombardato di avvisi e notifiche di ogni genere all’interno delle quali deve districarsi e scindere il personale dal professionale. E questo nel corso dell’intera giornata. Il carico di notifiche è ben oltre l’e-mail, abbiamo app, facebook, twitter e mille altre cose (sms, mms..).

Se si vuole davvero parlare di disconnessione non è per legge che va fatto, ma solo attraverso una più **corretta consapevolezza** delle implicazioni della tecnologia sul nostro comportamento.