

Diritto alla disconnessione nell'ordinamento italiano: inquadramento tipico ed atipico

Intervento di Elia Notarangelo

al Convegno di Cuneo del 20 marzo 2024

«IL TEMPO DEL LAVORO ED IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE»

Normativa nazionale sul rapporto di lavoro privato

D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66

Art. 7: “Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a **undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore**. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità”.

Non vi è un cenno al diritto di disconnessione

[note](#)

Segue: normativa nazionale

Legge 22 maggio 2017 n. 81

Art. 19, comma 1: “1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. 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**”.

[note](#)

Segue: normativa nazionale

Legge 6 maggio 2021, n. 61 (conv. d.l. 13/3/2021 n. 30)

Art. 2, comma 1-ter: “Ferma restando, per il pubblico impiego, la disciplina degli istituti del lavoro agile stabilita dai contratti collettivi nazionali, è riconosciuto al lavoratore che svolge l'attività in modalità agile il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. L'esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi”.

[no te](#)

Segue: normativa nazionale (de iure condendo)

d.d.l. Senato n. 1883

Rubricato *“Delega al Governo per il riordino della disciplina in materia di lavoro agile e l'introduzione del diritto alla disconnessione per il benessere psico-fisico dei lavoratori e dei loro affetti”*.

Contiene:

- una definizione del diritto alla disconnessione;
- lo svincolo del diritto alla D. rispetto al diritto al riposo;
- l'esigenza di introdurre la normativa nel TU 81/2008;
- richiamo alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche nel lavoro agile;
- obbligo del datore di vigilare sull'effettività della disconnessione.

[note](#)

Altre fonti

Protocollo nazionale su lavoro agile - 7/12/2021

Punti salienti concordati con parti sociali:

- valorizzazione della contrattazione collettiva;
- assenza di preciso orario di lavoro e autodeterminazione;
- fasce di lavoro e fascia oraria di disconnessione;
- richiamo a misure tecniche ed organizzative per disconnessione;
- divieto lavoro straordinario “di norma”, salva diversa previsione collettiva;
- diritto a disattivare strumenti durante assenze legittime;
- diritto a non riscontrare comunicazioni pervenute durante l’assenza.

(segue) Altre fonti

Contrattazione collettiva

- Il legislatore ha accordato preferenza alla contrattazione individuale.

Benefici della contrattazione collettiva:

- regole chiare su accesso a smart working e disciplina dei regimi;
- uniformità di trattamento e riduzione rischio discriminazioni;
- confronto ponderato sulle soluzioni tecnico-organizzative per garantire la disconnessione e sulle eccezionali ragioni di deroga;
- minor rischio di vertenze (non azzeramento).

Svantaggi:

- minor libertà del datore nel concedere o meno lo SW *ad personam*.

[note](#)

Nel pubblico impiego

Art. 18, comma, 3 legge 81/2017

Le disposizioni della legge relative allo SW, compresa la previsione delle modalità per garantire la disconnessione, si applicano anche ai rapporti disciplinati dal d.lgs. 165/2001, in quanto compatibili.

Linee guida per la funzione pubblica (adottate ai sensi dell'art. 1, c. 6, decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021):

- affida all'accordo individuale l'adozione delle modalità tecnico-organizzative per assicurare la disconnessione;
- devono essere individuati periodi temporali nei quali il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tali periodi comprendono la fascia di inoperabilità (disconnessione), nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende in ogni caso il periodo di 11 ore di riposo consecutivo

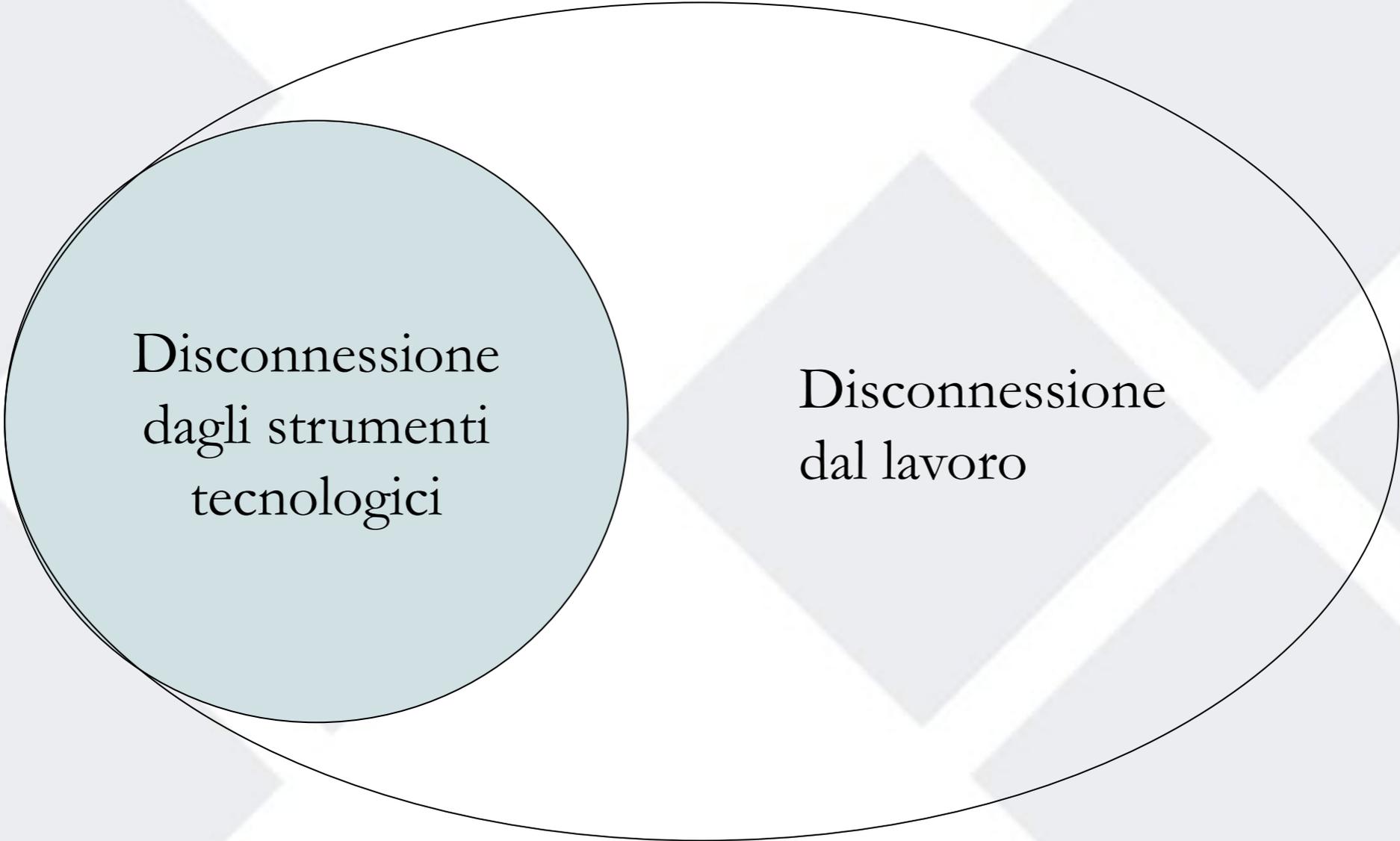
Concetto di disconnessione

tempo di riposo
(min 11 hh/die)

Disconnessione
= tempo di non
lavoro

[note](#)

Segue: concetto di disconnessione

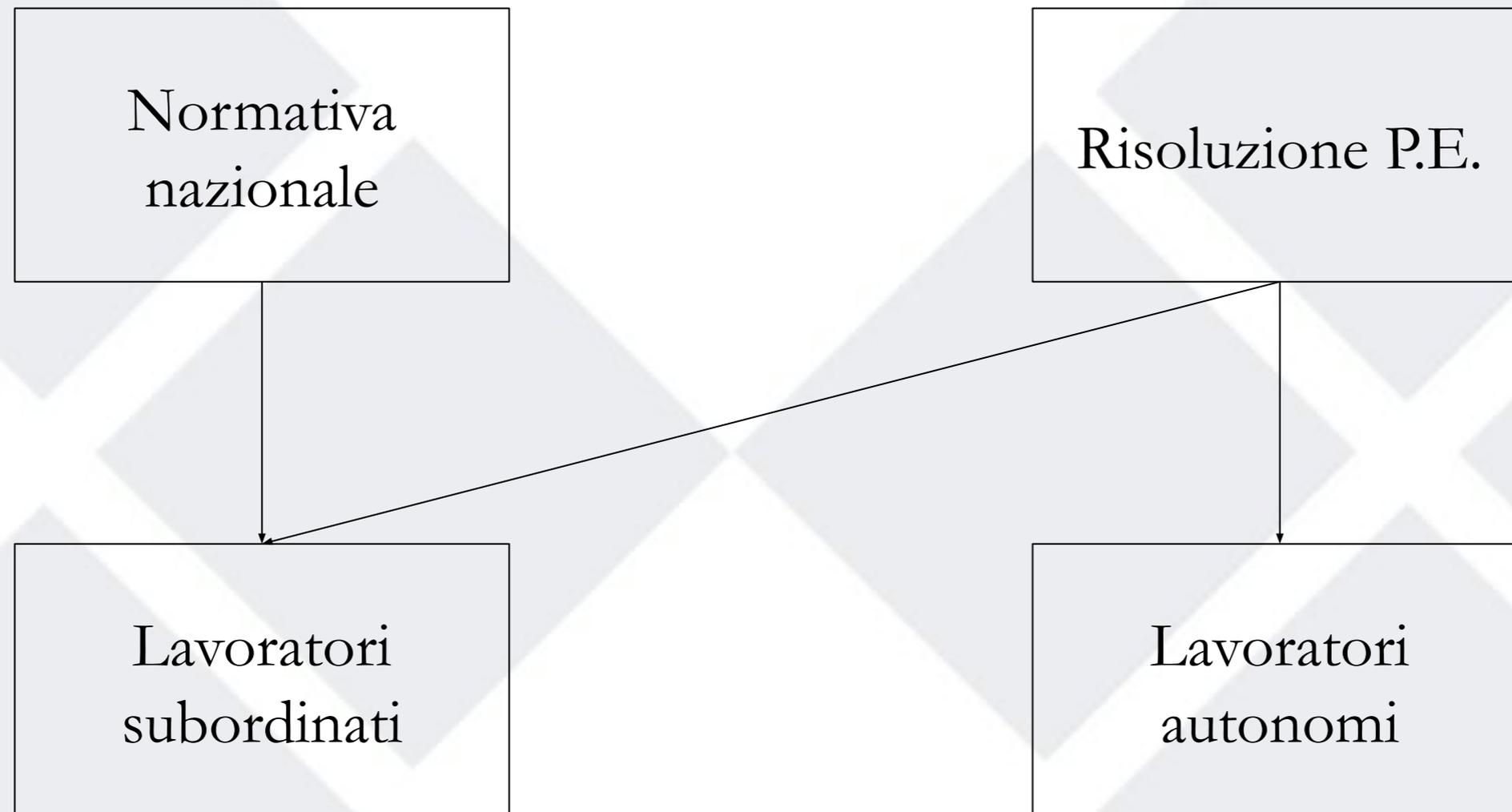


Disconnessione
dagli strumenti
tecnologici

Disconnessione
dal lavoro

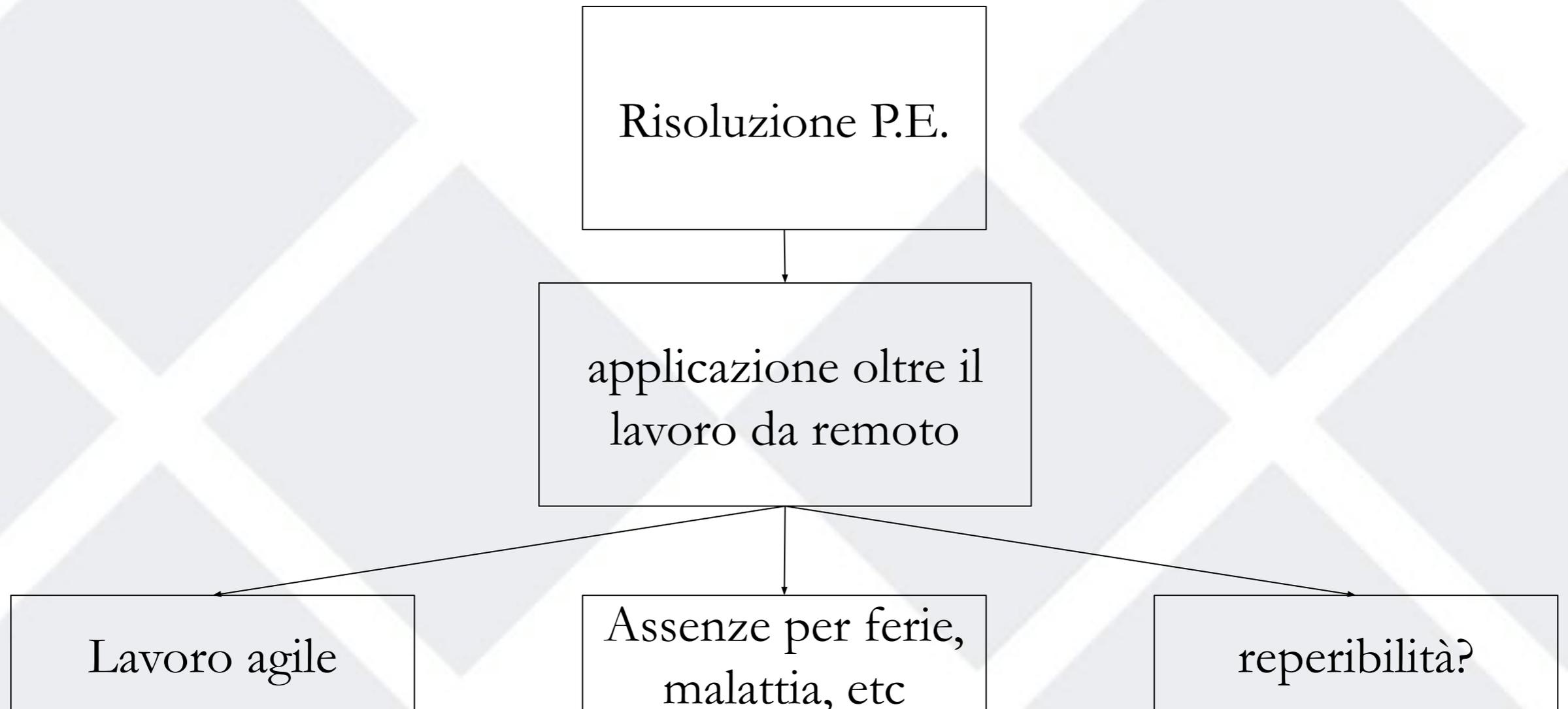
[note](#)

Beneficiari



[note](#)

Ambito oggettivo di applicazione



Reperibilità e diritto alla disconnessione

La normativa italiana fa salvi (quindi esclusi dalla disciplina del diritto alla disconnessione) i periodi di reperibilità concordati:

- art. 2, comma 1-ter, d.l. 30/2021;
- d.d.l. Senato n. 1883

Giurisprudenza Cassazione:

differenza tra reperibilità attiva e passiva.

La prima è orario di lavoro e quindi impatta sul diritto alla disconnessione.

Giurisprudenza CGUE:

La reperibilità (anche passiva) rientra nell'orario di lavoro quando - pur non essendo intervenuta la chiamata - la disponibilità richiesta abbia inciso in misura apprezzabile sulla libertà del lavoratore di dedicarsi ai propri interessi.

[note](#)

Diritto alla disconnessione quale diritto indisponibile

Attiene alla sicurezza e salute sul lavoro

[Art. 2 - 32 Cost.](#)

d.lgs. 81/2008
(anche senza esplicito inserimento)

Il Giudice ha il dovere di accertare violazioni e lesioni dei beni protetti

La tutela non è derogabile dalla contrattazione individuale o collettiva

[note](#)

Deroghe

Art. 4, comma 1, proposta di Dir. UE (risol. P.E. 21/1/2021):
Le deroghe all'esercizio del diritto di disconnessione devono essere previste *“soltanto in circostanze eccezionali, quali la forza maggiore o altre emergenze, a condizione che il datore di lavoro fornisca per iscritto a ogni lavoratore interessato le motivazioni che dimostrino la necessità di una deroga ogniqualvolta si ricorra a essa”*.

Modalità per garantire la disconnessione

La risoluzione del P.E. 21/1/2021 chiede l'adozione di modalità “pratiche”, che vengano concordate con le parti sociali.

L'art. 19 legge 81/2017 parla di “misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la connessione, da pattuirsi a livello individuale.

Modalità tecniche

Modalità
organizzative

Segue: misure tecniche

Sono, a mio parere, indispensabili perché:

- dato letterale: legge 81/2017 utilizza la congiunzione “e”, che esclude l’alternatività;
- art. 2087 c.c.: obbligo di salvaguardia contro volontà del lavoratore.

Possibili misure tecniche:

- Blocco dei server (mail, archivi, altri servizi) in alcune fasce o giorni (ad es. dalle 20,00 alle 7,00 e di domenica (garantendo anche il riposo giornaliero e settimanale));
- Impostazione automatizzata e vincolata di inoltra posticipato delle mail spedite durante le fasce di non lavoro (ad esempio di sera/notte o festivi);
- app specifiche;
- applicazioni di misurazione orario lavoro e alert supero orario di lavoro (senza controllo costante dell’attività);
- evitare pop-up in alcune fasce (anche durante reperibilità).

[note](#)

Segue: misure organizzative

Possibili misure organizzative:

- valutazione rischio (d.lgs. 81/2008);
- sorveglianza sanitaria (d.lgs. 81/2008);
- redazione/adeguamento policy aziendale per utilizzo dei dispositivi e delle regole di disconnessione;
- formazione e informazione del personale e delle aree direttive;
- sensibilizzazione delle aree direttive;
- assegnazione di obiettivi ragionevolmente raggiungibili;
- distribuzione del carico di lavoro in maniera equa tra i lavoratori;
- vigilanza e repressione delle violazioni.

[note](#)

Esempi di accordi aziendali

Esempi di accordi stipulati con l'assistenza dello Studio in materia di:

- smart working
- reperibilità
- orario di lavoro (con sezioni dedicate a smart working e reperibilità)

Appunti convegno sul diritto alla disconnessione

Slide 2

Il diritto alla disconnessione non equivale al diritto al riposo minimo giornaliero.

Il secondo ha la finalità di tutelare la salute psico-fisica del lavoratore, che può essere pregiudicata dal mancato recupero delle energie tramite il sonno.

Il primo, invece, ha la finalità di garantire al lavoratore non solo il tempo occorrente per ritemperare le proprie energie lavorative, ma anche quello di conciliare il tempo lavorativo con le esigenze personali, umane e sociali, in maniera da garantire un sano alternarsi dei ritmi di lavoro e vita privata (quindi tempo da dedicare ad hobby, pratica dello sport, relazioni sociali, etc.): c.d. conciliazione vita-lavoro.

Slide 3

Attenzione, l'art. 19, comma 1 legge 81/2017 non introduce e norma il diritto alla disconnessione, ma affida alla trattativa tra le parti ed all'incontro del consenso, nell'ambito di un accordo individuale, l'individuazione di misura "organizzative" e "tecniche" per garantire la disconnessione.

Il risultato sembra lo stesso, ma la garanzia della disconnessione non è oggetto di un diritto assoluto del lavoratore.

Inoltre, la norma assicura la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche, non dal lavoro.

La norma (art. 18 l. 81/2017) prevede, in funzione di tutela dello smartworker, la possibilità di svolgere lavoro in smart working entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, con conseguente implicito divieto di lavoro straordinario.

Attenzione: alcuni CCNL prevedono la sola durata massima settimanale, come il CCNL del terziario; nessun limite all'orario giornaliero, salvo il riposo minimo di 11 ore consecutive.

Slide 4

Il d.l. 30/2021 contiene le "Misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena". La norma, in assenza di abrogazione o di delimitazione temporale, è divenuta strutturale in alcuni suoi passaggi, come quello che ci interessa.

Il passaggio sul diritto alla disconnessione è influenzato anche dall'intervento dell'Autorità Garante della Privacy. Nel corso di un'audizione

alla Commissione lavoro del Senato del 13 maggio 2020 sulle “ricadute occupazionali dell’epidemia da Covid-19”, il presidente dell’Autorità ha sollevato la seguente questione, poi recepita dal d.l.: *“Va inoltre assicurato – in modo più netto di quanto già previsto - anche quel diritto alla disconnessione, senza cui si rischia di vanificare la necessaria distinzione tra spazi di vita privata e attività lavorativa, annullando così alcune tra le più antiche conquiste raggiunte per il lavoro tradizionale”*.

Per la prima volta il legislatore ha introdotto il diritto alla disconnessione, non solo come formale declaratoria, ma accompagnandolo ad una embrionale tutela anti-ritorsiva: l’esercizio del diritto non può subire forme di ritorsione di qualsiasi genere. L’eventuale ritorsione comporterebbe la nullità degli atti posti in essere con tale finalità o conseguenza.

Limiti: affida sempre all’accordo individuale l’individuazione delle modalità di disconnessione e sembrerebbe far salva la reperibilità, come se a quest’ultima non fosse esteso il diritto.

Slide 5

Definizione di diritto alla disconnessione (d.d.l. Senato): *“il diritto di un lavoratore a non utilizzare le apparecchiature che connettono costantemente, e senza soluzione di continuità, il lavoratore stesso alla propria prestazione lavorativa, limitando l’invasiva presenza del proprio datore di lavoro che, abusando dell’evoluzione tecnologica (si veda il pedissequo utilizzo degli smartphone, delle e-mail, delle applicazioni di messaggistica istantanea, eccetera) e della propria posizione dominante, potrebbe entrare dispoticamente all’interno della vita privata dei propri collaboratori e delle loro famiglie”*.

Estensione al di là del diritto al riposo: *“diritto di disporre autonomamente del proprio tempo libero e quindi il proprio diritto a non utilizzare le apparecchiature che lo connettono costantemente e senza soluzione di continuità alla sua prestazione lavorativa”*.

Inserimento nel TU sicurezza: *“... l’anzidetto rischio è correlato al benessere psicofisico del lavoratore e quindi all’analisi dello stress correlato al lavoro come conseguenza degli aspetti socio-ambientali della prestazione lavorativa”*.

Sanzione penale: ipotizza l’applicazione, in caso di violazione del diritto alla disconnessione, della sanzione di cui all’art. 615 bis cod. pen., salvo il fatto costituisca più grave reato (“Interferenze illecite nella vita privata” - reclusione da sei mesi a quattro anni).

Limiti: continua a tener fuori la reperibilità; limita le soluzioni al lavoro agile; riferisce il diritto alla disconnessione solo dagli strumenti informatici e tecnologici.

Slide 9

vedi note a [slide 2](#)

Slide 10

La normativa citata fa sempre riferimento alla disconnessione dagli strumenti informatici, che sono il vettore attraverso il quale il lavoro viene svolto a distanza.

La risoluzione del P.E., però, chiede di estendere il diritto alla disconnessione al di fuori del confine del lavoro da remoto, estendendolo ad altre realtà in cui l'assenza di un orario fisso e vincolante possa pregiudicare l'esercizio del medesimo.

Il diritto, dunque, dovrebbe riguardare la disconnessione dal lavoro, non dagli strumenti, impedendo qualsiasi possibilità di lavorare durante i tempi destinati al "non lavoro".

Si pensi al lavoratore che esce dall'azienda portando con sé le stampe di un progetto, di un atto, un contratto, da studiare sul treno mentre torna a casa, prima di addormentarsi, etc.

Slide 11

Risoluzione P.E.: *"... la proposta della Commissione deve affrontare la questione della salute e della sicurezza sul lavoro dei lavoratori delle piattaforme, in linea con il quadro giuridico dell'Unione in materia di salute e sicurezza, e consentire loro di esercitare i loro diritti, ivi compreso il diritto alla disconnessione, conformemente all'accordo quadro delle parti sociali europee sulla digitalizzazione..."*

"... la copertura, l'adeguatezza e la trasparenza formali ed efficaci dei sistemi di protezione sociale dovrebbero applicarsi a tutti i lavoratori, compresi i lavoratori autonomi; invita gli Stati membri ad attuare pienamente e immediatamente la raccomandazione del Consiglio, dell'8 novembre 2019, sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi e ad adottare misure al fine di garantire la protezione sociale dei lavoratori delle piattaforme".

Slide 13

La distinzione è tra:

- reperibilità attiva: è stata concretamente svolta l'attività lavorativa; essa costituisce orario di lavoro retribuito;
- reperibilità passiva: non vi è stata chiamata in servizio; costituisce una riduzione della disponibilità del tempo libero, solo indennizzabile (ad es. Cass. Civ. Sent. n. 11727/2013).

Art. 1 d.lgs. 66/2003: per orario di lavoro *"si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni"*.

La qualificazione in termini di reperibilità passiva non può dipendere solo dalla circostanza casuale e imprevedibile che non giungano chiamate di intervento.

Per la CGUE rientrano nell'orario di lavoro, in ossequio alla direttiva 2003/88, anche quei servizi di reperibilità che vincolano eccessivamente il lavoratore, con un'intensità tale da incidere significativamente ed oggettivamente sulla sua facoltà di gestire liberamente il tempo.

La compressione della libertà del lavoratore va valutata tenendo conto di diversi parametri, quali: il tempo concesso al prestatore per riprendere l'attività lavorativa; la frequenza media degli interventi che il lavoratore sarà effettivamente chiamato a gestire durante il periodo di guardia; eventuali agevolazioni accordate al lavoratore in detto periodo (CGUE Grande Sezione 9 marzo 2021 n. 580, in causa

C-344/2019; 9 marzo 2021, in causa C-107/2019; sezione V, 11 novembre 2022 in causa C-214/2020. Cfr. anche Corte di Cassazione, ordinanza n. 16582 del 23 maggio 2022).

Se, in un lavoro da remoto, la reperibilità si traduce nell'obbligo di riscontrare il ticket o la chiamata in tempo pressoché reale o comunque tale da costringere il lavoratore chiuso in casa o a girare con un computer ed altri dispositivi di connessione, siamo nell'ambito dell'orario di lavoro e ciò a maggior ragione viola il diritto alla disconnessione, in quanto esclude perfino il diritto al riposo minimo (giornaliero o settimanale).

Slide 14

Il “tecnostress” - quale forma di stress lavoro correlato - è stato riconosciuto malattia professionale dall'INAIL nel 2014, quale malattia professionale non tabellata.

Comporta smania di controllo degli strumenti tecnologici, di essere sempre presente e di intervenire in tempo reale, anche durante i periodi di riposo o di ferie. L'impulso non necessariamente è frutto di imposizione datoriale, ma diviene spontaneo, ossessivo, nel lavoratore, per svariate motivazioni.

Sintomi: soggettivi (ansia, panico, etc.); fisiologici (ipertensione, disturbi del sonno, etc.).

Nel DVR dovrà essere necessariamente valutato il rischio da tecnostress e - se esistente - dovranno essere adottate le misure per ridurre al minimo l'incidenza, anche indipendentemente ed al di fuori dei confini dello smart working.

Il Giudice deve garantire la tutela dei lavoratori indipendentemente ed al di là di quanto prevede la contrattazione individuale o collettiva.

Se le misure adottate dalle parti o previste nella contrattazione collettiva non sono adeguate o sufficienti, il Giudice può accertare la lesione del diritto alla disconnessione e adottare i provvedimenti opportuni, in ispecie se dalla lesione di quel diritto è derivata una lesione psico-fisica o alla vita di relazione.

Slide 17

L'art. 2087 c.c. e gli obblighi speciali in materia di sicurezza impongono al datore di lavoro di tutelare l'incolumità dei lavoratori anche contro la loro volontà (ad es. Corte di Cassazione pen. 31 maggio 1986 n. 4628: Le norme di sicurezza dettate a tutela dell'integrità fisica del lavoratore devono essere attuate anche contro la volontà del lavoratore stesso, sicché risponde della loro violazione il datore di lavoro che non espliciti la sorveglianza necessaria alla rigorosa osservanza delle norme medesime).

Le misure organizzative possono essere superate o inapplicate da lavoratori negligenti o che non riescono ad accettare - a causa di problematiche già insorte - il limite imposto dalla disconnessione.

Solo le modalità tecniche, che impediscono al lavoratore di operare durante le fasce di disconnessione, garantiscono tale sicurezza.

Slide 18

Astrattamente le attuali disposizioni di legge non vietano al datore di lavoro di inviare al proprio dipendente mail o comunicazioni in qualsiasi momento della giornata (anche al di fuori dell'orario di lavoro e dell'eventuale reperibilità), bensì, riconoscono il diritto del lavoratore di non leggere le comunicazioni e di riscontrarle durante le ore di disconnessione, senza correre il rischio di subire sanzioni disciplinari o altre misure di ritorsione.

Tuttavia, il rischio di pressione psicologica è dietro l'angolo, per cui devono essere adottate regole chiare che evitino tali prassi.

Policy aziendale uso strumenti tecnologici e affini - contenuto esemplificativo:

- esplicitazione del diritto/dovere dei lavoratori di non prestare attività lavorativa e di non connettersi ai server aziendali o di usare applicazioni e strumenti informatici al di fuori delle fasce di lavoro e durante le fasce di disconnessione;
- esplicitazione del dovere dei superiori gerarchici e di tutti i lavoratori in generale di non inviare comunicazioni, mail, sms o effettuare telefonate a colleghi durante le fasce di disconnessione e riposo fruito da questi ultimi (comprese ferie, astensione per malattia, maternità, etc.); prevedere, ad esempio, la possibilità di inviare mail con programmazione spedizione;
- esplicitazione del divieto di ritorsione o di adozione di provvedimenti negativi nei confronti dei lavoratori che esercitano il diritto alla disconnessione;
- previsione delle deroghe in presenza delle quali il datore di lavoro può eccezionalmente e temporaneamente chiedere una deroga all'esercizio del diritto di disconnessione, con la previsione di strumenti compensativi (ad esempio, recupero di ore di riposo sul turno immediatamente successivo o simili);
- misure organizzative finalizzate ad individuare gli orari di lavoro e le fasce di disconnessione.
 - ad es. Autostrade per l'Italia - in accordo per lo smart working del 3.11.2021 - aveva previsto la disconnessione dal lavoro nella fascia dalle 20,00 alle 8,00 dell'indomani, con obbligo per i lavoratori in smart working di scegliere e collocare, durante la giornata, altre 4 ore di disconnessione, da annotare nel planning aziendale;
 - Università Studi Insubria - in accordo su smart working - ha previsto divieto generalizzato di utilizzo degli strumenti aziendali di comunicazione e lavoro dalle 20,00 alle 7,00, durante le domeniche ed i giorni festivi;
 - A2A - in accordo su smart working - ha previsto il possibile svolgimento delle riunioni solo nella fascia oraria 9.00-18.00, escludendo l'intervallo orario tra le 13.00 e le 14.00, e la pianificazione dell'agenda attraverso il calendario elettronico, in modo da monitorare il rispetto delle fasce di disconnessione.
 - CCNL per i Quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali prevede l'utilizzo degli strumenti di lavoro solo durante l'orario di lavoro e il diritto del lavoratore di disattivare i propri dispositivi di connessione per evitare la ricezione di comunicazioni aziendali oltre l'orario di lavoro o nei periodi di assenza legittimati.

Formazione / informazione - contenuto esemplificativo (ipotizzato dalla Risoluzione del P.E.), che può essere contenuta anche nella policy aziendale sopra citata:

- informazione per iscritto o in un formato digitale facilmente accessibile per i lavoratori, con indicazione, nello specifico:
 - delle modalità pratiche per scollegarsi dagli strumenti digitali a scopi lavorativi, compresi eventuali strumenti di controllo;
 - del sistema di registrazione dell'orario lavorativo;
 - della valutazione del datore sulla salute e la sicurezza in relazione al diritto alla disconnessione, comprese le valutazioni del rischio psicosociale connesso alla mancata disconnessione;
 - dei criteri per la previsione di deroghe eccezionali e dei criteri per stabilire la compensazione per il lavoro svolto al di fuori dell'orario lavorativo;
 - delle misure di tutela dei lavoratori da trattamenti sfavorevoli e delle misure di attuazione del diritto di ricorso dei lavoratori.

Apparato sanzionatorio: previsione di sanzioni non solo per chi viola l'altrui diritto alla disconnessione, ma anche per il lavoratore che non rispetta le proprie fasce e per chi commette atti ritorsivi.