Il diritto alla disconnessione

Il contrasto alla connettività permanente

di Donatella Cesarini

Il diritto di disconnettersi: una definizione

Il **diritto alla disconnessione** consiste nella facoltà del prestatore di lavoro di **non essere sistematicamente reperibile**, di non rispondere alle comunicazioni (a titolo esemplificativo: e-mail, messaggi, telefonate), di non utilizzare strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro contrattuale, senza alcuna compromissione della propria situazione lavorativa.

L'evoluzione digitale e la conseguente capillare diffusione dello **smart working** hanno determinato un profondo mutamento dei paradigmi organizzativi lavorativi. Si è assistito a un processo di **smaterializzazione del concetto di ufficio fisico**, con la dissoluzione degli spazi lavorativi tradizionali e la flessibilizzazione dei tempi di esecuzione di alcune prestazioni.

L'obiettivo principale dichiarato del cambiamento trainato dal processo di digitalizzazione è il cosiddetto **work-life balance** (equilibrio lavoro-vita), ovvero favorire una migliore conciliazione tra la vita privata e l'attività lavorativa grazie a una maggiore autonomia individuale nell'organizzazione della prestazione, alla riduzione dei tempi di spostamento per il raggiungimento del luogo di lavoro, al risparmio dei costi, all'aumento della produttività e alla diminuzione del fenomeno dell'assenteismo.

Tuttavia, qualora lo smart working sia utilizzato in modo improprio, si può generare un **rischio di connettività permanente.** L'utilizzo di strumenti digitali, pervasivo e indipendente dalla modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, produce il fenomeno negativo meglio noto con la dizione inglese di "*working anytime, anywhere*"[1], ovvero "lavorare sempre e ovunque".

Un'**eccessiva dilatazione dell'orario** lavorativo e un'intensificazione dei ritmi può pregiudicare l'armonizzazione tra la vita privata e quella professionale, con un conseguente assottigliamento del confine tra i due ambiti e la vanificazione dell'obiettivo primario del lavoro agile.

Secondo una ricerca condotta dalla rivista dell'università Alma Mater Studiorum di Bologna *Labour & Law Issues*, il 77,89% dei lavoratori oggi riceve comunicazioni dall'azienda o dai clienti al di fuori dell'orario di lavoro contrattuale.

L'aspettativa che i prestatori siano sempre raggiungibili, rendendo flessibile l'orario, può comportare l'**overworking**, ossia un aumento del numero di ore dedicate allo svolgimento della prestazione lavorativa che pregiudica i diritti fondamentali dei prestatori di lavoro.

Secondo l'Agenzia europea Eurofound, i dipendenti in smart working hanno più del doppio delle probabilità di lavorare oltre le 48 ore settimanali massime disciplinate e di riposare meno delle 11 ore previste fra un giorno lavorativo e l'altro, come sancito dal diritto unionale, adempiendo a carichi di lavoro in momenti che sarebbero dedicati alla famiglia o alla cura personale.

La potenziale commistione per periodi prolungati tra sfera lavorativa e privata, o "**time porosity**", potrebbe determinare inoltre l'insorgenza di disturbi sia fisici, sia psicologici come il **burnout**[2].

La cornice sovranazionale unionale e la linea di intervento francese

Il 21 gennaio **2021**, il **Parlamento europeo** ha emanato la **Risoluzione n. 2019/2181 (INL)** relativa al diritto alla disconnessione, avente carattere eminentemente declaratorio, quindi non vincolante per gli Stati membri.

[1] *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* è il rapporto redatto dall'Agenzia europea Eurofound e dall'ILO pubblicato nel 2017.

[2] Il burnout è una sindrome da stress lavorativo che provoca depressione e uno stato di esaurimento sul piano emotivo, fisico e mentale.

D. Cesarini © Tutti i diritti riservati

Nella prospettiva europea possono essere ravvisati vari profili di originalità, tra cui la visione universale per tutti i prestatori della facoltà di disconnettersi, indipendentemente dallo status e dalle modalità lavorative.
Per il diritto unionale non è infatti possibile confinare questo istituto nell'angusto ambito dello smart working, approccio adottato da alcune legislazioni europee, tra cui l'Italia.
L'atto normativo sovranazionale definisce inoltre la disconnessione come un "*diritto fondamentale che costituisce una parte inseparabile dei nuovi modelli di lavoro della nuova era digitale*". Detto principio è corredato da una **proposta di direttiva** eurounitaria diretta alla Commissione.
Sarà compito di quest'ultimo organo redigere il testo normativo vincolante che includa il diritto alla disconnessione nella nuova strategia europea in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, elaborando nuove misure e azioni psicosociali nel quadro del diritto lavorativo unionale.
Sul piano europeo attualmente non esistono esplicite indicazioni sulla configurabilità del diritto alla disconnessione, ma è possibile riferirsi a esso ricorrendo al procedimento analogico di altri atti normativi relativi, a titolo esemplificativo la tutela della salute o la durata massima della giornata lavorativa.
In attesa che gli organi dell'UE colmino questa lacuna legislativa, la linea di **intervento francese** risulta emblematica, essendo stato il primo paese europeo a positivizzare il diritto alla disconnessione attraverso la *Loi Travail* (o *Loi El Khomri*, n. 1088 dell'8 agosto 2016) in vigore dal primo gennaio 2017. Tale legge ha introdotto il diritto alla disconnessione, non definendolo, ma **rimettendo la regolamentazione alla contrattazione collettiva**, similmente all'approccio italiano successivamente adottato.

La legislazione italiana: dalla Costituzione alle leggi numero 81/2017 e 61/2021

Inquadrare giuridicamente la disconnessione significa riflettere sulla dimensione costituzionale degli interessi emergenti, come il work-life balance sempre più richiesto dai prestatori di lavoro.
Nel quadro dei valori esplicitati dalla Costituzione italiana è possibile rinvenire il fondamento del diritto alla disconnessione in numerose disposizioni.
Sul fronte dei principi fondamentali, il riconoscimento di questo nuovo istituto implica inevitabilmente il riferimento all'**art. 2 Cost**., relativo ai diritti inviolabili dell'uomo. L'articolo 2 contempla sia i diritti della personalità, sia sociali, cui sono stati recentemente ricondotti, tra gli altri, i diritti all'identità, all'integrità psico-fisica, alla privacy. In questo contesto si può inserire il diritto alla disconnessione, valore sociale con profonde implicazioni sui diritti della personalità. Esso protegge infatti la salute fisica e mentale del prestatore di lavoro, garantendo il riposo, la vita privata, la dignità umana, il pieno sviluppo della personalità sia come singolo, sia nell'ottica di una dimensione relazionale.
Il diritto alla disconnessione trova profonde connessioni anche in relazione al dettato universale di cui all'**art. 3 Cost**., con specifico riferimento all'uguaglianza sostanziale. L'accezione di cui al comma 2 impone che lo Stato ponga in essere azioni positive per garantire il pieno sviluppo della persona umana, approvando interventi legislativi mirati al raggiungimento di tale scopo. Le politiche pubbliche hanno il compito di designare un processo di emancipazione personale e sociale, puntando a consentire che ciascun cittadino realizzi il proprio progetto di vita. Per questo motivo il contrasto alla connettività permanente sarebbe meritevole di tutela da parte dei pubblici poteri.
Altri riferimenti positivi all'ipotesi di un fondamento costituzionale del diritto alla disconnessione possono essere ravvisati nella Carta agli **artt. 13, 14** e **15**. L'impatto del nuovo istituto con la libertà personale, domiciliare e della corrispondenza è decisamente rilevante. Una connessione ininterrotta del lavoratore attraverso l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche genera un possibile conflitto con le tre citate dimensioni inviolabili per l'essere umano.
Altre relazioni possono rinvenirsi nella protezione della famiglia e della maternità sancite dall'**art. 31 Cost**., della salute (**art. 32 Cost**.) e della durata dell'orario di lavoro (**art. 36 Cost**.), dove trovano espressa tutela i tempi di riposo giornaliero e settimanale nonché le ferie del prestatore di lavoro.
La perimetrazione dei tempi lavorativi e di quelli di riposo è funzionale non solo al recupero delle energie, ma anche alla creazione delle condizioni necessarie per assicurare al lavoratore e alla sua famiglia quell'"esistenza libera e dignitosa" costituzionalmente tutelata, nel pieno rispetto della persona e della sua libertà di autodeterminazione.

D. Cesarini © Tutti i diritti riservati

Il quadro dei riferimenti costituzionali viene completato dal necessario rinvio al ruolo delle parti sociali e della contrattazione collettiva di cui all'**art. 39 Cost**., che possono assumere una significativa centralità nell'ambito della regolamentazione del diritto.
Attualmente l'ordinamento italiano menziona la disconnessione all'art. 19 della **l. n. 81/2017**[3], la cosiddetta legge **relativa allo smart working**, secondo cui l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile "*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*".
L'articolo si limita a prevedere che i tempi di disconnessione vengano definiti in sede contrattuale tra dipendente e datore di lavoro, senza alcun riconoscimento come diritto.
Occorre attendere la **l. n. 61/2021** di conversione del decreto-legge n. 30/2021, "recante 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", che all'art. 2, comma 1-ter statuisce:
"*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*".
La citata disposizione ha rivestito un'indiscutibile rilevanza **sancendo apertamente il diritto alla disconnessione** dalle nuove tecnologie, senza possibilità di ripercussioni sul rapporto di lavoro o sul trattamento retributivo.
L'attuazione del citato principio viene fornita attraverso tre pilastri:

- l'accordo individuale o aziendale che definisce le modalità tecniche e organizzative per garantire la disconnessione;
- la contrattazione collettiva che definisce le fasce di irreperibilità – come, per esempio, viene previsto dal CCNL del settore bancario;
- la tutela costituzionale che garantisce il diritto alla disconnessione anche in assenza di accordi specifici, essendo un'estensione dei diritti al riposo e alla salute garantiti dagli artt. 32 e 36 Cost.

Ulteriore tutela viene fornita anche dalle disposizioni civilistiche, in particolare dal contenuto dell'**art. 2109**[4] **c.c.**, che assicura i tempi di riposo del prestatore di lavoro.
Sostanzialmente il diritto alla disconnessione è dunque cristallizzato nell'ordinamento italiano attraverso la regolamentazione del lavoro agile, ma non in modo universale o automatico tramite una legge omnicomprensiva.
Tuttavia, grazie ai principi generali dell'ordinamento e all'interpretazione analogica, la disconnessione diventa un diritto degno di tutela non solo in caso di smart working, ma anche per tutti gli altri tipi di lavoro subordinato.
Per colmare la *lacuna legis* e rendere la materia più organica è attualmente in discussione al **Senato il ddl. n. 1290** (disegno di legge Sensi) a mezzo del quale vengono proposte almeno dodici ore di riposo in cui il prestatore di lavoro non può essere reperibile; in difetto è prevista per i datori di lavoro inadempienti una sanzione amministrativa pecuniaria il cui importo varia da 500,00 a 3.000,00 euro per ciascun lavoratore interessato. Le tutele introdotte dal disegno di legge dovrebbero riguardare le aziende con almeno 15 dipendenti ed estendersi anche ai lavoratori autonomi e ai professionisti, obbligando al contempo gli ordini e le associazioni professionali a adeguare i rispettivi codici deontologici.
Alla Camera dei Deputati è pendente la **proposta n. 1961** relativa alla medesima tematica.

[3] Legge 22 maggio 2017, n. 81 in tema di *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.*
[4] Art. 2109 c.c.: "Il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica [Cost. 36].
Ha anche diritto [dopo un anno d'ininterrotto servizio] ad un periodo annuale di ferie retribuito [2243], possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, [dalle norme corporative] dagli usi o secondo equità.
L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie.
Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'articolo 2118".

Il diritto alla disconnessione per i docenti

Le linee guida sull'introduzione dell'intelligenza artificiale nelle scuole, emanata dal MIM ai sensi del **decreto ministeriale n. 166/2025**, stabiliscono che a livello normativo, la regolamentazione in materia di IA persegue l'obiettivo principale di garantire che la diffusione e lo sviluppo della tecnologia avvengano in conformità ai valori fondamentali dell'Unione Europea e siano ispirati a un **approccio antropocentrico**, ovvero incentrato sull'effettivo rispetto della dignità, dell'integrità psico-fisica degli individui, evitando possibili violazioni dei diritti e delle libertà fondamentali.

Dalle citate indicazioni ministeriali si evince che le istituzioni scolastiche sono tenute al rispetto dei diritti fondamentali, tra cui la possibilità del prestatore di lavoro alla disconnessione dall'utilizzo degli strumenti di lavoro digitali quali cellulari, tablet e computer.

Il comparto "Istruzione e ricerca" è stato uno dei primi settori a regolamentare il diritto alla disconnessione attraverso il **contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2016/2018**.

Il comma 4, lettera c8), dell'**art. 22** del CCNL stabilisce che:

"*Sono oggetto di contrattazione integrativa di istituto i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione)*".

Il più recente CCNL del personale del comparto "Istruzione e ricerca" per il periodo 2019-2021 sottoscritto dalle parti sociali il 18 gennaio 2024 sostanzialmente riprende il concetto citato sopra all'alinea 4, lettera c8), dell'**art. 30**.

Inoltre, al comma 6 dell'**art. 14** CCNL 2024, in tema di lavoro agile, viene stabilito il pieno diritto alla disconnessione del personale in smart working. Più precisamente, durante la fascia di inoperabilità il dipendente non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Detta fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 7 del d.lgs. n. 66/2003, che include il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo. In questa fascia oraria non sono richiesti contatti con i colleghi o con il dirigente scolastico per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'amministrazione.

In definitiva il CCNL ha demandato alla contrattazione integrativa di istituto, e quindi alle **RSU**[5], la disciplina del diritto alla disconnessione; esse devono prevedere limiti precisi ed eventuali azioni a tutela del personale nel caso in cui tale diritto sia leso.

Considerazioni conclusive

Dall'analisi del diritto vigente in tema di disconnessione emerge l'esistenza di un sostrato giuridico unionale e nazionale volto a riconoscere il nuovo diritto per garantire la libertà personale e la dimensione familiare del prestatore di lavoro.

Tuttavia, l'istituto non può ancora essere considerato un valore autonomo avente una propria dignità, in quanto manca una precipua disciplina con conseguente giustiziabilità, volta a garantire un equo trattamento a tutti lavoratori.

Per quanto riguarda la legge italiana, appare irragionevole circoscrivere il riconoscimento del diritto alla disconnessione e delle relative tutele al solo smart working, come suggeriscono alcune avvedute soluzioni nella contrattazione collettiva, o circoscriverlo al solo lavoro subordinato, ma occorre **estenderlo all'intero mondo lavoristico**.

Questo diritto necessita di essere tutelato quale **misura preventiva alla protezione della salute**, intesa nella sua più ampia accezione di benessere fisico, mentale e sociale della persona.

Occorre infine la consapevolezza da parte dei cittadini dell'importanza di accompagnare il cambiamento trainato dal processo digitale non solo attraverso gli **istituti giuridici**, ma anche promuovendo una **diffusione di una cultura del lavoro** non subordinata alla tecnologia, ma **antropocentrica**.

5 Rappresentanza Sindacale Unitaria.

D. Cesarini © Tutti i diritti riservati