

DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI PRODUTTIVI E DIRITTO AL TEMPO PER LA CURA: TRA ESIGENZE DI TUTELA DELLA PERSONA E LIMITI AI POTERI DATORIALI *

Digitalization of production processes and the right to time for care: balancing the need for personal protection and limits on employer powers

ALESSIA GABRIELE

Professoressa ordinaria di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi Kore di Enna

Abstract [It]: Il contributo esamina le trasformazioni delle nozioni di spazio e tempo nella prestazione lavorativa indotte dalla digitalizzazione e dall'*algorithmic management*. L'analisi si focalizza sulla crisi del modello binario tempo di lavoro/tempo di riposo (Dir. 2003/88/CE; D.lgs. 66/2003), evidenziando come la frammentazione della prestazione e la cultura dell'*always-on* determinino una pericolosa "porosità" dei confini temporali, a danno soprattutto dei lavoratori con carichi di cura e della parità di genere. In questo scenario, l'autrice propone il riconoscimento giuridico di un diritto al "tempo per la cura", funzionale all'adempimento dei doveri di solidarietà familiare e alla parità di genere. Sotto il profilo critico, l'indagine focalizza l'attenzione sul ruolo chiave del diritto alla disconnessione. Il saggio propone il superamento del limite oggettivo che oggi confina la disconnessione al solo lavoro agile, auspicando l'introduzione di una cornice legale unitaria - in linea con il DdL S. 1290 e la proposta di Direttiva UE - che qualifichi la disconnessione come un diritto soggettivo indisponibile. Tale approccio tecnico-ricostruttivo mira a configurare un diritto al "tempo per la cura" protetto da meccanismi sanzionatori e ispettivi, per evitare che la flessibilità digitale si traduca in una destrutturazione delle tutele e in nuove forme di sfruttamento e di isolamento professionale.

Abstract [En]: The paper examines the transformation of the notions of space and time in work performance induced by digitization and algorithmic management. The analysis focuses on the crisis of the binary model of working time versus rest periods (Dir. 2003/88/EC; Legislative Decree 66/2003), highlighting how the fragmentation of performance and the "always-on" culture lead to a dangerous "porosity" of temporal boundaries, particularly to the detriment of workers with caregiving responsibilities and gender equality. In this scenario, the author proposes the legal recognition of a right to "time for care": a subjective temporal dimension distinct from mere leisure time, which is functional to the fulfillment of family solidarity duties and gender parity. From a critical perspective, the investigation focuses on the key role of the right to disconnect. The essay proposes overcoming the objective limit that currently confines disconnection to "agile work" (smart working) alone, advocating for the introduction of a unified legal framework-in line with Senate Bill S. 1290 and the proposed EU Directive-that qualifies the right to disconnect as a mandatory right. This technical-reconstructive approach aims to configure a "time for care" protected by sanctioning and inspection mechanisms, ensuring that digital flexibility does not translate into a deconstruction of labor protections or into new forms of exploitation and professional isolation.

Parole chiave: digitalizzazione; *algorithmic management*; *always on work culture*; tempo di lavoro; diritto al tempo per la cura; diritto alla disconnessione.

Keywords: Logistics; procurement; Article 29, Legislative Decree No. 276/2003; health and safety in the workplace; porters' strikes; picketing.

SOMMARIO: 1. Gli effetti della digitalizzazione sul diritto al tempo per la cura. - 2. Il pericolo di una tendenza espansiva dell'*always on work culture*: il limite dell'oggettivizzazione del tempo di lavoro. - 3. La necessità di una configurazione compiuta di un diritto alla disconnessione: il reticolato normativo (in)esistente. - 4. Il diritto alla disconnessione alla luce del contesto normativo eurounitario: la proposta di Direttiva UE. - 5. (segue) Gli esiti delle consultazioni con le Parti Sociali. - 6. Il Disegno di legge S. 1290 del 23 dicembre 2024: prospettive regolatorie *in fieri* e possibili soluzioni sul piano interpretativo.

1. Gli effetti della digitalizzazione sul diritto al tempo per la cura.

Le recenti mutazioni digitali e tecnologiche dell'economia capitalistica stanno mettendo in discussione alcune delle nozioni caratterizzanti la prestazione di lavoro, soprattutto con riferimento alle tradizionali dimensioni spazio - temporali¹.

Senza dubbio, la digitalizzazione ha innescato processi di profonda trasformazione che hanno coinvolto praticamente tutti gli aspetti dell'organizzazione del lavoro e che incidono sulla tenuta del sistema di tutele in favore delle persone che lavorano (da ultimo si veda la decisione di Amazon)².

Non solo, infatti, l'AI sta trasformando la fisionomia e il funzionamento delle attività di lavoro, ma si è già avuta evidenza in sede giudiziaria delle gravi distorsioni che tali tecnologie possono determinare a scapito dei diritti fondamentali del lavoro³.

Senza volere addentrarsi nell'ambito definitorio del fenomeno ampio e strutturato della crescente digitalizzazione del mondo produttivo ed economico (noto come capitalismo cognitivo o delle piattaforme, che si fonda su forme di *algorithmic management*, uso diffuso dell'IA, il divieto di social scoring etc.) caratterizzante la c.d. quarta rivoluzione digitale⁴, ci si limiterà a prendere atto di un tratto costante che accomuna le nuove tipologie contrattuali dell'era digitale: ossia la progressiva erosione di un confine nella coppia dicotomica tempo persona/tempo lavoro, con il conseguente aumento della cosiddetta «porosità dei confini tra tempo libero e tempo di lavoro».

Uno degli effetti più evidenti di tali processi di innovazione digitale è stata l'alterazione del model-

¹Il presente scritto è destinato al volume degli atti del Convegno "Digitalizzazione e frammentazione organizzativa delle imprese. Poteri datoriali, diritti dei lavoratori e azioni collettive", tenutosi presso l'Università degli Studi del Sannio di Benevento, organizzato nell'ambito del PRIN 2022 "Gerarchia e mercato nelle trasformazioni dell'impresa globale, digitale e robotica".

M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori: il rapporto individuale di lavoro*, in AA. VV., *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori*, Atti giornate di studio AIDLaSS. Campobasso, 25-26 maggio 2023, La Tribuna, Piacenza, 2024; C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, Bari, 2018.

² Amazon, da una parte ha annunciato il taglio di numerosi posti di lavoro in seguito all'adozione di sistemi di AI, in [brockpress/amazon-cuts-14000-corporate-jobs-as-a-i-reshapes-the-workplace/](https://www.brockpress.com/amazon-cuts-14000-corporate-jobs-as-a-i-reshapes-the-workplace/), e dall'altra ha dichiarato la cessazione dello *smart working* a partire da gennaio 2025, mettendo fine alla sua politica di lavoro ibrido.

³ Si ricordi ad esempio il caso delle controversie scaturite dal piano di assunzioni *ex art. 1, c. 108, della Legge 13 luglio 2015, n. 107* (c.d. "Decreto Buona Scuola"), nel quale i trasferimenti e le assegnazioni dei posti di ruolo dei docenti erano stati affidati ad un algoritmo, cfr. Cons. Stato 13 dicembre 2019, n. 8472, in *FI*, 2020, 6, III, p. 340; oppure il più noto caso dell'algoritmo *Frank* di Deliveroo: in questo caso i profili di illiceità sono stati affrontati sia dal Tribunale di Bologna, grazie all'esercizio dell'azione collettiva da parte del sindacato (ordinanza del 31 dicembre 2020), sia dal Garante della privacy, a partire da un'istruttoria avviata d'ufficio, al termine della quale è stata accertata la violazione dell'art. 22, par. 3, GDPR e dell'art. 47-*quinquies*, d.lgs. n. 81/2015 (ordinanza-ingiunzione del 22 luglio 2021); sul sistema di *recruitment* fortemente discriminatorio di Amazon si rinvia a J. DASTIN, *Amazon Scraps Secret AI Recruiting Tool that Showed Bias against Women*, (2018), in [reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women](https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women).

⁴ L. FLORIDI, *La quarta rivoluzione. Come l'infosfera sta trasformando il mondo*, Raffaello Cortina Editore, Milano, 2014, p. 13.

lo fordista-taylorista con riguardo al tempo di lavoro che, in alcuni contesti digitali, non fa più perno su un rigido sistema di orari di lavoro.

Tale aspetto rappresenta un ulteriore elemento di complicazione del rapporto dicotomico tra tempo della persona e tempo della prestazione.

Ed è ormai indiscutibile che l'uso sempre più diffuso e pervasivo delle tecnologie abbia reso progressivamente meno netta la linea di demarcazione fra tempo di lavoro e tempo di riposo, frammentandone l'originaria composizione binaria⁵.

Emblematico di questa prospettiva, che mette in crisi la nozione unitaria di tempo di lavoro, è il modello del cosiddetto lavoro agile o *smart working*, disciplinato dagli artt. 18-23 della l. 22 maggio 2017, n. 81, su cui si tornerà *amplius* nei paragrafi successivi.

Se il rapporto binario tempo di lavoro-tempo di riposo in alcune ipotesi può ritenersi infranto, con particolare attenzione bisogna guardare a cosa accade a questo punto al tempo per la cura⁶, inteso come un tempo "altro" rispetto alla nozione di tempo libero *tout court*.

Ebbene, se i rischi dell'AI e della dimensione digitalizzata dei rapporti di lavoro si producono generalmente sulla totalità dei lavoratori e delle lavoratrici, vi sono, in realtà, alcuni gruppi tra essi che più di altri vengono esposti sia ai rischi comuni, sia ad ulteriori rischi 'specifici'.

Proprio nei confronti di lavoratori e lavoratrici con compiti di cura vanno posti sotto osservazione gli effetti prodotti dall'AI e dall'innovazione tecnologica in una duplice prospettiva: sia in termini di opportunità di implementazione della strategia di inclusione lavorativa, aprendo a *chances* occupazionali totalmente nuove e talvolta impensabili nel passato, come la flessibilità temporale scelta o il lavoro a distanza; sia in termini di nuovi rischi, come l'erosione dei confini tra tempo lavoro/tempo persona, avverso i quali l'effettività della tutela assicurata dall'ordinamento non appare ancora piena.

Qui si aggiunga un'ulteriore specificazione: il tempo di non lavoro non è un blocco indistinto di attività verso cui le lenti da giuslavorista possono mantenere un atteggiamento di indifferenza, perché esiste una porzione di questo tempo che non è tempo libero *tout court* e che lo stesso legislatore ritiene meritevole di particolare protezione, sia in relazione alla disciplina dei permessi e dei congedi, sia sotto il profilo dell'organizzazione flessibile degli orari di lavoro per consentire le attività di cura familiare (art. 9 dir. WLB), così come messo in evidenza dalla stessa recente giurisprudenza delle Corti di merito⁷.

Le pronunce appena citate sono la prova di un'attenzione crescente e di una rinnovata sensibilità, anche giurisprudenziale, per gli effetti che un "*unsocial working time*" può provocare, con le evidenti ripercussioni sulle famiglie delle persone che lavorano e sull'intera società.

Sulla scorta del contesto normativo *multilevel* e della giurisprudenza citata poc'anzi, si deve allora riconoscere che sia configurabile, anche in termini di nozione giuridica, un tempo per la cura, inteso come un tempo "altro" rispetto alla contrapposizione tra le nozioni di orario di lavoro e periodo di ri-

⁵ Cfr. D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi*, in *Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro Cassino, 18-19 maggio 2017*, Giuffrè, Milano, 2018, p. 17 ss.; nonché già ICHINO, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1989, p. 231-232. Sul punto anche le osservazioni di C. VALENTI, *La destrutturazione spazio-temporale del lavoro: quali rischi dalle tecnologie immersive?*, in *Dir. Sic. Lav.*, n. 2, 2024, p. 102 ss.; S. CIUCCIOVINO, *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, in *Dir. Rel. Ind.*, n. 4, 2018, p. 1043.

⁶ Sia consentito il rinvio a A. GABRIELE, *Contratto di lavoro e diritto al tempo per la cura*, ESI, Napoli, 2024.

⁷ Tra le prime pronunce in tal senso cfr. Trib. Firenze 22 ottobre 2019, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, II, p. 659 ss., con nota di D. IZZI, *Discriminazioni verso i genitori e risarcimento dei danni in funzione sanzionatoria*, p. 665 ss.; Trib. Bologna 31 dicembre 2021, che non a caso richiama la direttiva 2019/1158/CE, in *Riv. it. dir. lav.*, 2022, II, p. 247 ss., con nota di M. PERUZZI, *Orario di lavoro e discriminazione per genitorialità: la soluzione giurisprudenziale prima della l. n. 162/2021*, p. 265 ss.; da ultimo App. Firenze, sez. lav., 7 gennaio 2025 n. 1, in *Dir. merc. lav.*, n. 2, 2025, p. 447 ss., con nota di A. GABRIELE, *Orario di lavoro e cura familiare in una prospettiva di genere: il diritto a 'soluzioni ragionevoli'*.

poso contenute nell'art. 2, Dir. CE 4 novembre 2003, n. 88 e nell'art. 1, d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66⁸.

Peraltro, proprio nell'articolazione di strumenti giuridici per favorire le politiche di conciliazione sull'alternanza dei tempi, si gioca la partita della parità di genere⁹.

E nel «lavoro di cura» familiare si possono rintracciare le ragioni determinanti della perdurante esclusione delle donne dall'accesso al mercato del lavoro, dall'avanzamento di carriera e dalle opportunità di *long life learning*, nonché in ultima analisi da un adeguato regime pensionistico¹⁰.

Tanto premesso, ci si prefigge di investigare il nesso esistente tra la situazione soggettiva «privata» dei lavoratori e delle lavoratrici con compiti di cura familiare rispetto alla ulteriore destrutturazione innescata dalle innovazioni tecnologiche e dall'avvento dell'*algorithmic management*.

Ciò implica pertanto la necessità di definire il rapporto binario tempo di lavoro-tempo di riposo con riferimento ai lavori che subiscono l'impatto delle tecnologie digitali, e che consentono forme di lavoro *anytime, anywhere, and on any device* dando vita proprio a quel fenomeno che viene chiamato dell'*always on work culture*.

2. Il pericolo di una tendenza espansiva dell'*always on work culture*: il limite dell'oggettivizzazione del tempo di lavoro.

Secondo un recente studio di analisi *ex-ante* commissionato dalla DG Employment della Commissione europea - la cultura del lavoro «*Always-on*» è caratterizzata dall'aspettativa e dalla pratica che i dipendenti rimangano costantemente raggiungibili e rispondenti rispetto alle comunicazioni e ai compiti legati al lavoro. Questa cultura è strettamente collegata all'uso diffuso di strumenti digitali come e-mail e app di messaggistica, che possono sfumare i confini tra lavoro e vita personale»¹¹.

Dai dati emerge peraltro che un numero molto elevato di lavoratori e di lavoratrici è disposto ad aderire al modello dell'*always on work culture*.

Ciò accade non per scelta volontaria, ma per il timore di subire un pregiudizio (anche indiretto) dalla mancata risposta.

E una simile situazione di incertezza è dovuta a una pluralità di ragioni: sia perché il sistema legislativo non è intervenuto finora in modo efficace per arginare questo fenomeno e sia perché c'è in fondo un'inerzia culturale che contribuisce ad incrementare l'*always on work culture* e a farla percepire come «normale».

In siffatto scenario, la digitalizzazione avanzata, le pressioni di natura economico-finanziaria, l'instabilità occupazionale e la precarietà dei rapporti di lavoro non hanno fatto altro che rinforzare l'assenza di un limite certo tra vita privata e tempo di lavoro.

E se questa polverizzazione dei confini temporali produce senza dubbio un danno alla salute e al benessere anche mentale dei lavoratori e delle lavoratrici, per altro verso compromette in modo drastico le loro aspettative di un tempo per la cura da dedicare ai familiari non autosufficienti e bisognosi di assistenza¹².

⁸ A. GABRIELE, *Contratto di lavoro e diritto al tempo per la cura*, ESI, Napoli, 2024.

⁹ R. SANTUCCI, *La conciliazione tra cura, vita e lavoro (il work life balance)*, in F. SANTONI-M. RICCI-R. SANTUCCI (a cura di), *Il diritto del lavoro all'epoca del Jobs Act*, ESI, Napoli, 2016, p. 183 ss.; C. DE MARCO, *Work-life balance: lo stato dell'arte e la sua applicazione nell'emergenza epidemiologica*, in *Dir. merc. lav.*, 2020, n. 3, p. 619 ss.

¹⁰ V. FILÌ, *Brevi riflessioni su differenziale di genere e discriminazioni indirette nel sistema italiano di sicurezza sociale*, in *Equal*, 2024, n. 2, p. 45 ss.

¹¹ «*Study supporting the ex-ante analysis of the impacts and potential policy options of an EU initiative in the area of telework and workers' right to disconnect in the workplace*». Lo studio è stato commissionato dalla DG Employment, Social Affairs & Inclusion, European Commission (DG EMPL). Il progetto è stato condotto da Visionary Analytics in collaborazione con Notus, CSES ed esperti individuali, 2025, visionary.lt/spotlight/va-leading-initiatives-on-telework-and-the-right-to-disconnect/.

¹² È condiviso in dottrina il pensiero secondo cui le politiche sulla flessibilità, ampliando l'autonomia individuale in materia di orario di lavoro non abbiano reso l'organizzazione dei tempi di lavoro più permeabile alle esigenze

Sicuramente, per affermare il “diritto” alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche”, soprattutto per ragioni di cura, è necessario valorizzare l’indisponibilità e l’irrinunciabilità derivante dai riposi in ambito lavorativo ai sensi dell’art. 36 Cost.

Ma allo stesso tempo va configurato un diritto a un tempo per la cura che si distingue dal *leisure time* per la sua caratterizzazione teleologica, che discende dal diritto-dovere (costituzionale e privatistico) di solidarietà parentale e dall’indissolubilità del lavoro dalla persona come «manifestazione tipica delle sue esigenze e della sua stessa personalità»¹³.

E quindi, in assenza di meccanismi legali che facciano da argine a questa tendenza espansiva dell’*always on work culture*, è verosimile che le aspettative riposte nella cosiddetta “agilità” delle forme di lavoro “a distanza” in favore di una più ottimale organizzazione dei tempi di vita per i lavoratori e per le lavoratrici, si tramutino nell’esatto opposto: ovvero in una trappola di isolamento domestico che aliena la persona che lavora dal suo contesto professionale (impedendo anche spontanee forme di aggregazione dell’interesse collettivo), e che al contempo la rende sempre contattabile e reperibile dal datore di lavoro.

Ovviamente la cultura dell’*always work on* non riguarda solo le prestazioni di lavoro agile o alle dipendenze delle piattaforme, ma può riguardare anche coloro che, pur lavorando in presenza, siano comunque sempre contattabili dal datore di lavoro attraverso gli ordinari mezzi di comunicazione digitale (posta, whatsapp, o altri canali social).

Così, al di là della necessità di una tutela della vita privata del lavoratore, emerge l’esigenza di vedere quanto il quadro normativo vigente possa offrire un pacchetto di strumenti giuridici per fare fronte alle insidie che la *digitalizzazione* dirompente pone rispetto alle esigenze di tutela della personalità di chi lavora¹⁴.

Insomma nulla di nuovo sotto il sole per il diritto del lavoro, che fin dagli albori ha dovuto confrontarsi proprio con il potere tecnologico in tutte le sue forme e che ha consolidato la sua posizione nell’arginare questo potere, mettendo al centro del discorso la persona e le relative istanze di protezione¹⁵.

Anche stavolta, pertanto, vanno recuperati i tradizionali argomenti per nuove questioni, o forse non si tratta di questioni nuove del tutto ma sono nuovi solo gli strumenti tecnologici che le realizzano e la rapidità della loro evoluzione e diffusione.

Perché, se è vero che i primi effetti della digitalizzazione cominciano a manifestarsi diffusamente nelle società moderne già a partire dagli anni ’70, è solo con il nuovo millennio che l’AI - essenzialmente grazie allo sviluppo di immense quantità di dati (c.d. “*big data*”) e al contestuale incremento della potenza di calcolo - evolve al punto tale da acquisire la straordinaria versatilità e funzionalità di

dei lavoratori quanto piuttosto «più agevole l’organizzazione dell’orario di lavoro nell’impresa» a fini produttivi, così A. FENOGLIO, *L’orario di lavoro tra legge e autonomia privata*, ESI, Napoli, 2012, p. 111; P. BOZZAO, *Lavoro subordinato, tempi e luoghi digitali*, in *Federalismi.it*, 2022, n. 9, p. 111, secondo la quale «La non virtuosa gestione dei tempi espone, così, al rischio della iper-connettività del lavoratore *always-on*, sempre contattabile, il cui riposo e vita privata sono completamente sacrificati al lavoro». Cfr. anche V. BAVARO, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, I, p. 35 ss., che parla di destrutturazione temporale.

¹³ C. SMURAGLIA, *La persona del prestatore di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1967, p. 196 ss., che rinvia in nota 50 alle tesi di F. SANTORO PASSARELLI, *Spirito del diritto del lavoro*, in *Saggi di diritto civile*, Jovene, Napoli, 1961, II, p. 1071 ss. e di L. MENGONI, *Il contratto di lavoro nel diritto italiano*, in *Il contratto di lavoro nel diritto dei Paesi membri della CEEA*, Giuffrè, Milano, 1966, p. 419.

¹⁴ Un fondamento di questa lettura si può rintracciare nella tesi di A. PERULLI, *La “soggettivazione regolativa” nel diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, p. 111 ss.; cfr. anche A. PERULLI, V. SPEZIALE, *Dieci tesi sul Diritto del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2022, p. 83.

¹⁵ Il rilievo della persona nel rapporto di lavoro è centrale anche nella tutela costituzionale che appresta specifiche garanzie del suo pieno sviluppo nelle formazioni sociali e nei concreti rapporti in cui si trova a operare, in dottrina ha ricostruito in modo compiuto questa dimensione C. SMURAGLIA, *La persona del prestatore di lavoro*, cit., p. 198 ss.

cui oggi gode.

Da qui sorge un ulteriore rischio, e cioè che la conseguente destrutturazione spazio-temporale del lavoro digitale diventi sinonimo di frantumazione delle tutele: appare allora necessario ribadire un approccio oggettivo al tema del tempo di lavoro, nel senso già affermato dalla giurisprudenza della Corte di giustizia¹⁶.

Non è che non sia ammissibile che la prestazione di lavoro subordinato possa essere misurata senza ricorrere all'orario: si pensi ai rapporti di lavoro subordinato c.d. «senza orario» riferiti a una variegata tipologia di rapporti di lavoro che il d. lgs. n. 66/2003 esclude - totalmente o parzialmente - dall'applicazione della disciplina sull'orario.

Anzi, come è stato bene messo in evidenza, il diritto del lavoro conosce degli illustri esempi, qual è il contratto di lavoro dei dirigenti, oppure il contratto a domicilio o ancora il telelavoro¹⁷. Si tratta dei rapporti di lavoro subordinato c.d. «senza orario» che il d. lgs. n. 66/2003 esclude - totalmente o parzialmente - dall'applicazione della disciplina sull'orario e che sono definiti espressamente come quei «lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi» (art. 17, comma 5, d. lgs. n. 66/2003).

Però, nell'epoca del lavoro post-taylorista, emerge ancor di più la necessità di proteggere la persona dal rischio di lavorare con condizioni contrattuali basate sull'incertezza, sull'imprevedibilità e sull'incalcolabilità.

Ne discende che il tempo di lavoro va necessariamente misurato in modo oggettivo, rinviando ai principi della disciplina sull'orario di lavoro di matrice euro-unitaria¹⁸.

Questo concetto è stato espresso in modo esaustivo dalla dottrina lavoristica, secondo cui «l'oggettivazione del tempo-lavoro determina la separazione cronologica del tempo-subordinazione dal tempo-libertà e affida all'orologio la loro reciproca misurazione, la de-oggettivazione affida all'organizzazione produttiva la misura variabile del tempo-orario»¹⁹.

3. La necessità di una configurazione compiuta di un diritto alla disconnessione: il reticolato normativo (in)esistente.

Per garantire il mantenimento di un confine tra tempo vita/tempo lavoro, diventa essenziale prevedere un rigoroso e generalizzato diritto alla disconnessione²⁰. E ciò anche nelle prestazioni di lavoro che non implicano forme di lavoro a distanza.

Ancora oggi il diritto alla disconnessione può essere definito un “diritto ramingo”, le cui radici normative si possono rintracciare in modo sparso in differenti fonti legislative, quali la disciplina sull'orario di lavoro e le sue definizioni, ovvero le previsioni normative in tema di tutela del diritto alla salute, oppure ancora nell'ambito dei poteri di controllo del datore di lavoro.

Da una lettura sistematica delle suddette fonti emerge un'identità autonoma del diritto in questione,

¹⁶ Si ricordi, in particolare, Corte giust. UE 14 maggio 2019, causa C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank*.

¹⁷ V. LECCESE, *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, Cacucci, Bari, 2001; BAVARO, *L'orario di lavoro agile «senza precisi vincoli»*, in *Lav dir. Europa*, 1, 2022, p. 5 ss.

¹⁸ In dottrina V. LECCESE, *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, in *Riv. giur. lav.*, 2020, II, p. 439 ss.; G. RICCI, *La «scomposizione» della nozione di orario di lavoro nella recente giurisprudenza della Corte di Giustizia*, in *Riv. giur. lav.*, 2021, II, p. 328 ss.; S. BELLOMO, L. ROCCHI, *Orario di lavoro, reperibilità, fruizione del tempo libero. La Corte di giustizia e il parziale superamento della sentenza Matzak del 2018*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2021, II, spec. p. 341.

¹⁹ V. BAVARO, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, cit., p. 35 ss.

²⁰ A. FENOGLIO, *Una veste digitale per il diritto al riposo: il diritto alla disconnessione*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 4, 2021.

sebbene esso non sia ancora stato definito in modo compiuto²¹.

Quindi, anche se la contrattazione collettiva, principalmente nel pubblico impiego, qualifichi la disconnessione come un diritto, l'ordinamento interno non contempla alcuna definizione normativa della disconnessione²².

Un unico riferimento è offerto, in modo "tralaticio", a proposito dell'accordo individuale con cui si instaura lo svolgimento del lavoro subordinato in modalità agile.

Qui il legislatore, oltre a chiarire i tempi di riposo del lavoratore, precisa che l'individuazione delle misure tecniche e organizzative è necessaria per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, ma mai definendo in modo netto il concetto di diritto alla disconnessione.

L'art. 19, l. n. 81 del 2017, infatti, demanda tale determinazione proprio all'accordo individuale tra le parti, senza prevedere *expressis verbis* alcun intervento per la mediazione sindacale²³.

In ogni caso, il punto centrale del diritto alla disconnessione attiene alla definizione del confine tra *tempi di lavoro* e di *non lavoro*, in generale, e in particolare alla sottile linea di demarcazione tra tempi di lavoro e tempi di cura.

Con riguardo alle forme di lavoro agile, infatti, emerge con maggiore vigore la necessità di assicurare il pieno ed effettivo godimento dei congedi e delle pause per assolvere carichi di cura e di assistenza, disegnando un perimetro di libertà dal "contatto" che metta in sicurezza la posizione dei lavoratori e delle lavoratrici.

E quindi, nel momento in cui il legislatore affida al patto di agilità la determinazione dei tempi di riposo e delle «misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle menzionate strumentazioni tecnologiche di lavoro» (art. 19, l. n. 81 del 2017), va delimitata ulteriormente l'area di interferenza datoriale sulla disponibilità di un tempo di non lavoro protetto dalla disconnessione, in modo analogo a quanto avviene con le forme di lavoro in presenza.

D'altronde, lo stesso legislatore, pur avendo previsto che il lavoro agile operi senza «precisi vincoli di orario», ha imposto al contempo che la prestazione svolta da remoto rispetti i «limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva» (cfr. art. 18 della l. n. 81 del 2017).

In un'ottica di protezione delle esigenze personali di lavoratori e lavoratrici si può riconoscere alla persona che lavora un'asserita "libertà" di scegliere "quando" lavorare ma non "per quanto tempo".

In questo secondo caso, infatti, non si tratterà di un'autentica libertà ma di una *fiction* che camuffa in realtà l'ennesimo tentativo di sfruttamento richiesto dall'iperproduttività del capitalismo digitale, e che quindi è escluso a monte dal legislatore che, come visto, impone il rispetto della durata massima dell'orario di lavoro.

Se si condivide questa premessa, e cioè si ammette che il lavoratore o la lavoratrice non sia in grado di esprimere autenticamente la sua dimensione di libertà individuale sul «quantum» del tempo di lavoro, *a fortiori* si deve riconoscere questa asimmetria di potere sia nel caso della concreta determinazione delle condizioni del patto di agilità e sia nella possibilità di rifiutare le richieste informali di contatto del datore fuori dai limiti previsti.

²¹ Per una panoramica delle regole in materia di diritto alla disconnessione a livello globale, cfr. C. W. VON BERGEN, M. S. BRESSLER, *Work, Non-work Boundaries and the Right to Disconnect*, in *JABE*, 2019, n. 2, p. 2.

²² In dottrina si rinvia a R. SANTUCCI, *Notazioni sul diritto alla disconnessione*, in A. BELLAVISTA, R. SANTUCCI (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2022, 215; M. NICOLOSI, *La disconnessione nel patto di agilità tra legge, contrattazione collettiva e diritto europeo*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2022, p. 673.

²³ *De iure condito*, si ricorda il precedente normativo che ha regolato il rapporto di lavoro agile "pandemico". Il riferimento è alla previsione di cui all'art. 2, comma 1-ter, d.l. n. 30 del 2021, convertito in l. 6 maggio 2021, n. 61, dove il diritto alla disconnessione è definito come un diritto soggettivo del lavoratore a sospendere ogni collegamento con i *device* e le piattaforme elettroniche connesse alla prestazione di lavoro, con il precipuo obiettivo di «tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore».

Il diritto alla disconnessione italiano, peraltro, per quanto già blando, ha un ambito oggettivo di applicazione limitato all'ipotesi del patto di lavoro agile²⁴.

E tale configurazione sconta almeno due limiti: il primo è proprio quello relativo alla dimensione individuale del patto (si tratta sempre di un accordo tra parti diseguali e riguarda solo la modalità agile della prestazione); il secondo limite di carattere generale è che, al momento, esso non può estendersi a coloro che non hanno un contratto di lavoro agile.

Ne consegue che i lavoratori la cui prestazione sia resa in presenza rischiano di restare in balia dell'eterodirezione esercitata digitalmente (mediante i *social media* o la telefonia) anche al di fuori e oltre il "tempo lavoro", che delimita in modo rigoroso i confini dell'esercizio dei poteri datoriali.

Bisogna allora prevedere una cornice legale ben definita e ampia affinché l'autonomia individuale, meglio se assistita, possa autenticamente imporsi rispetto alle manifestazioni digitali dell'eterodirezione che investono tutti i tipi di contratto, realizzando controlli pervasivi e richieste di contatto indebite.

4. Il diritto alla disconnessione alla luce del contesto normativo eurounitario: la proposta di Direttiva.

Per far fronte alla lacuna ordinamentale poc'anzi descritta è possibile ricorrere alle fonti sovranazionali dell'ordinamento eurounitario e ai principi in esse fissati.

Innanzitutto va menzionato l'art. 13, dir. n. 2003/88/CE, secondo cui l'orario di lavoro rappresenta un limite invalicabile a tutela della salute e della sicurezza del prestatore di lavoro, affermando che è pertanto il lavoro che deve adeguarsi all'essere umano e non viceversa.

E oggi l'art. 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (d'ora in poi Carta UE), ad esempio, a proposito delle «condizioni di lavoro giuste ed eque» precisa al primo comma che «ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose» e conclude al secondo comma affermando che ogni lavoratore abbia «diritto a una limitazione della durata massima del lavoro e a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite».

A ciò si aggiunga che l'Accordo europeo UNICE CEEP CES del giugno 2020 sulla digitalizzazione²⁵, con riguardo alle modalità di connessione e di disconnessione (punto 2), ha posto la questione in termini di organizzazione flessibile ed attiva dei datori di lavoro e dei lavoratori, riconoscendo l'esistenza di «rischi e sfide in merito alla delimitazione del lavoro e della vita privata sia durante che dopo l'orario di lavoro», in modo per nulla limitato alla sola tutela della durata massima della giornata lavorativa o della salute, che pure va garantita.

Proprio il rispetto delle norme in materia di orario di lavoro diventa un criterio fondamentale da seguire per «ridurre al minimo i rischi per la salute derivanti dall'eccessiva connessione»²⁶.

In seguito, la sottoscrizione di un ulteriore "Accordo sulla digitalizzazione tra le parti sociali dell'UE per i governi centrali", dell'ottobre 2022²⁷, con la partecipazione della Commissione Europea,

²⁴ A. PRETEROTI, *La responsabilità del datore di lavoro per il buon funzionamento degli strumenti assegnati al lavoratore agile*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam, Milano, 2018, p. 593 ss., spec. p. 596, ove l'A. si sofferma sulla problematica distinzione tra lavoro agile e telelavoro.

²⁵ Si v. l'accordo contenuto nel *Framework Agreement on Digitalisation* sottoscritto il 22 giugno 2020, firmato da European Trade Union Confederation e da BusinessEurope, CEEP, Sme United, su cui T. TREU, *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *Federalismi.it*, 2022, n. 9, p. 202; I. SENATORI, *The European Framework Agreement on Digitalisation: a Whiter Shade of Pale?*, in *It. Lab. Law Journ.*, 2020, vol. 13, n. 2, p. 159 ss.

²⁶ Corte giust. UE 14 maggio 2019, causa C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)*, cit., punti 60 e 62, su cui cfr. V. LECCESE, *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, cit., p. 436.

²⁷ Sull'intesa tra le parti sociali del 28 giugno 2022 raggiunta nell'ambito del programma per il dialogo sociale europeo 2022-2024, E. DAGNINO, M. TIRABOSCHI, *L'accordo tra parti sociali europee per una direttiva condivisa sul telelavoro: una occasione per riportare il dibattito italiano sullo smart working sul giusto binario*, in *bol-*

ha confermato la necessità di una regolamentazione del diritto alla disconnessione²⁸.

E in una prospettiva *de jure condendo*, la Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021, recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione, afferma che il diritto alla disconnessione è un diritto fondamentale che costituisce una parte inseparabile dei nuovi modelli di lavoro della nuova era digitale, e che tale diritto dovrebbe essere considerato un importante strumento della politica sociale a livello dell'Unione al fine di garantire la tutela dei diritti di tutti i lavoratori, e che viene definito quale “*mancato esercizio di attività o comunicazioni lavorative per mezzo di strumenti digitali, direttamente o indirettamente, al di fuori dell'orario di lavoro*”.

E maggiore chiarezza sul punto la fa proprio la proposta di direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio che configura la disconnessione come un diritto (art. 3, par. 1), e che all'art. 2 definisce in modo espresso la disconnessione come «*il mancato esercizio di attività o comunicazioni lavorative per mezzo di strumenti digitali, direttamente o indirettamente, al di fuori dell'orario di lavoro*»; la suddetta proposta precisa inoltre che a tale diritto non sono applicate deroghe se non in caso di circostanze eccezionali, quali la forza maggiore o altre emergenze, e a condizione che vengano motivate per iscritto dal datore di lavoro (art. 4)²⁹.

In particolare, tra le misure previste dalla proposta di direttiva sul diritto alla disconnessione, vi è quella che impone agli Stati membri di garantire che «i datori di lavoro istituiscano un sistema oggettivo, affidabile e accessibile, che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore nel rispetto del diritto dei lavoratori alla vita privata e alla tutela dei dati personali. I lavoratori possono chiedere ed ottenere il registro del loro orario di lavoro» (art. 3, par. 2, della proposta).

Ciò significa che la delimitazione oraria della durata della prestazione di lavoro - intesa come caratteristica essenziale del rapporto di lavoro subordinato - diviene funzionale, oltre che alla tutela della sfera di libertà personale dei lavoratori, anche alla difesa e alla protezione di un tempo da dedicare alla cura.

La suddetta proposta di direttiva andrebbe coordinata con il quadro delle tutele già previsto con la Dir. n. 2003/88/CE sull'orario di lavoro, con la Dir. n. 2019/1152/UE sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, nonché con la Dir. n. 2019/1158/UE sul *work life balance*, e infine con la Dir. n. 89/391/CEE sulla salute e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

In primo luogo, va chiarito che la proposta di direttiva è destinata a produrre i suoi effetti nei confronti di tutti i lavoratori «indipendentemente dal loro *status* e dalle loro modalità di lavoro» (art. 1 della proposta di direttiva) ed è previsto che l'ambito di applicazione riguardi tutti i settori, sia pubblici che privati, così come suggerito dai *considerando* C ed H della Risoluzione stessa.

In particolare, da ultimo, si segnala il Quadro strategico in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2021-2027 definisce le priorità e le azioni chiave per garantire la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro³⁰.

lettino ADAPT, 4 luglio 2022, n. 26.

²⁸ “Accordo sulla digitalizzazione tra le parti sociali dell'UE per i governi centrali”, dell'ottobre 2022, tra Delegazione sindacale dell'Amministrazione nazionale ed europea (TUNED) per la parte sindacale e European Public Administration Employers (EUPAE) per i datori di lavoro, per la Commissione Europea (DG EMPL Vicedirettore Generale Olsson).

²⁹ Il 30 aprile 2024 la Commissione ha lanciato il primo stadio di consultazioni sociali per acquisire il parere sulle azioni da mettere in campo per assicurare forme di telelavoro corrette e il diritto alla disconnessione, in ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_1363. EU Commission, *Consultation Document C(2024) 2990 final, First Phase consultation of social partners under article 154 TFEU on possible EU action in the area of telework and workers' right to disconnect*, Bruxelles, 2024.

³⁰ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro 2021-2027, Sicurezza e salute sul lavoro in un mondo del lavoro in evoluzione, Bruxelles, 28.6.2021 COM(2021) 323 final, osha.europa.eu/it/safety-and-health-legislation/eu-strategic-framework-health-and

5. (segue) **Gli esiti delle consultazioni con la Parti Sociali.**

Nell'ambito del processo di cui all'articolo 154 TFUE, le istituzioni europee hanno avviato delle consultazioni con le parti sociali al fine di esplorare l'opportunità di un intervento legislativo che armonizzi a livello eurounitario il diritto alla disconnessione³¹. Obiettivo del dialogo sociale è proprio quello di rivedere e aggiornare l'Accordo sul telelavoro del 2002 per offrire una base di consenso vincolante per l'adozione di una Direttiva.

Il 27 giugno 2024 la Confederazione europea dei sindacati (d'ora in poi ETUC) ha reso pubblico un documento in cui ha espresso la sua valutazione sui tre quesiti sottoposti dalla Commissione³².

In poche battute, in risposta alle tre domande poste dalla Commissione europea, la ETUC sostiene l'adozione di una direttiva che garantisca il diritto alla disconnessione e che assicuri che il telelavoro sia su base volontaria, collocando l'iniziativa anche nell'ambito del programma di lavoro sul dialogo sociale autonomo 2022 - 2024 (di cui il telelavoro e il diritto alla disconnessione sono uno dei temi oggetto di discussione, n. 1)³³.

A tal riguardo, la ETUC ribadisce che l'adozione di una direttiva dovrà tenere conto di una regolamentazione delle modalità del telelavoro e garantire l'effettiva applicazione del diritto alla disconnessione, sia di coloro che si avvalgono del telelavoro, sia di coloro che svolgono la prestazione lavorativa presso i locali dell'azienda.

Inoltre, in termini di applicazione pratica delle misure proposte, la ETUC suggerisce che i datori di lavoro debbano fornire motivazioni scritte per il rifiuto del telelavoro (oltre a garantire che non vi sia una regressione delle attuali condizioni lavorative), con la possibilità per i lavoratori di contestare tali decisioni legalmente.

Sul punto, secondo la ETUC, la direttiva dovrebbe assicurare ispezioni efficaci e sanzioni per i datori di lavoro che non si conformano e dovrebbe riferirsi alla contrattazione collettiva per modellare queste regolamentazioni.

Il processo comunque è in atto (siamo nella prima fase delle consultazioni) e non è possibile prevedere quanto tempo il legislatore euro-unitario impiegherà per portarlo a compimento.

Andrebbe ulteriormente posta attenzione al legame tra modalità di svolgimento del telelavoro e i rischi legati all'assolvimento dei carichi di cura.

Se per un verso, infatti, il telelavoro può rappresentare un'opportunità per l'inclusione nel mercato del lavoro e per favorire le istanze di conciliazione dei lavoratori e delle lavoratrici più vulnerabili, per altro verso, nel documento, si mette in guardia dal rischio che attraverso il telelavoro si possa rafforzare l'iniqua distribuzione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Per questa ragione, la formula del telelavoro non può considerarsi sostitutiva né dei necessari servizi esterni di cura, né tantomeno della "safety net" rappresentata dai congedi e dai permessi.

Ed è anche per siffatti motivi che diventa fondamentale che le misure organizzative del telelavoro siano pensate con una logica di *gender mainstreaming*, assicurando che le attuali disparità non siano

safety-work-2021-2027.

³¹ S. BELLOMO, *Forme di occupazione digitale e disciplina dell'orario di lavoro*, in *Federalismi.it*, 2022, n. 19, p. 190 ss.; R. ZUCARO, *Il diritto alla disconnessione, nuove modalità di tutela della qualità del tempo di vita nella prospettiva giuslavoristica*, in *Lav. dir. Eur.*, n. 1, 2022; I. ZOPPOLI, *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva europea: una road map per le parti sociali*, in *Federalismi.it*, 2023, n. 1, p. 300 ss.; A. PRETEROTI, *Ambiente digitale e benessere: la disconnessione come diritto della personalità e strumento di tutela della dignità umana*, in *Riv. Giur.Amb.Dir.*, n. 3, 2023, p. 432 ss.

³² *ETUC response to the Commission's first-phase consultation of the European social partners on possible action in the area of telework and workers' right to disconnect*, 27 giugno 2024, in etuc.org/en/issue/right-disconnect.

³³ EUROPEAN SOCIAL DIALOGUE WORK PROGRAMME 2022-2024, reperibile in business europe.eu/sites/buseur/files/media/reports_and_studies/2022-06-28_european_social_dialogue_programme_22-24_0.pdf.

esacerbate proprio in occasione e a causa delle modalità di svolgimento della prestazione attraverso il telelavoro.

Tra i rischi segnalati dalla Commissione, infatti, al n. 1 sono indicate l'area della disciplina sull'orario di lavoro e il *work-life balance*³⁴.

Secondo le osservazioni dell'ETUC è quindi necessario che le forme di lavoro a distanza garantiscano inoltre la libera scelta dei lavoratori e delle lavoratrici, e non rappresentino invece un'ulteriore misura organizzativa di esclusiva gestione datoriale, espressione di una flessibilità "cattiva" funzionale solo a tagliare i costi legati alle postazioni di lavoro in azienda.

Da ultimo, nel 2024, i servizi della Commissione hanno pubblicato uno studio che esamina il contesto sociale, economico e giuridico, nonché le tendenze relative al telelavoro e al diritto alla disconnessione, nel quadro della digitalizzazione e del futuro del lavoro, durante la pandemia di COVID-19 e nel periodo successivo.

Tale studio si è basato su ampie consultazioni condotte con le amministrazioni di tutti gli Stati membri, nonché con lavoratori, datori di lavoro, esperti e rappresentanti del mondo accademico. I risultati di questo studio confluiranno nella preparazione dell'azione dell'UE in materia di telelavoro e diritto alla disconnessione, unitamente all'esito della consultazione delle parti sociali³⁵.

In particolare, il suddetto studio offre agli interpreti numerosi spunti di riflessione e di chiarimento, dal punto di vista della possibile regolazione e delle definizioni.

Innanzitutto perché esso mira a fornire dati e analisi sul contesto sociale, economico e giuridico, nonché sulle tendenze relative al telelavoro e al diritto alla disconnessione.

Significativa è la proposta di una definizione ampia di telelavoro inteso come «una forma di organizzazione del lavoro in cui il lavoro che potrebbe essere svolto anche presso i locali del datore di lavoro viene svolto lontano dai locali del datore di lavoro utilizzando le TIC». Siffatta definizione di telelavoro esclude il lavoro svolto lontano dai locali del datore di lavoro quando ciò costituisce un requisito della prestazione (ad es. lavoro presso le sedi dei clienti o nelle abitazioni dei beneficiari), ma include il telelavoro obbligatorio svolto dai lavoratori che, a causa della crisi pandemica, temporaneamente non potevano svolgere il proprio lavoro presso i locali del datore di lavoro.

Il diritto alla disconnessione, in linea con la Risoluzione del Parlamento europeo del 2021, si riferisce «al diritto dei lavoratori di non impegnarsi in attività o comunicazioni lavorative al di fuori dell'orario di lavoro, per mezzo di strumenti digitali, quali telefonate, e-mail o altri messaggi».

Ne discende che lo scopo generale del diritto alla disconnessione è garantire la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori e sostenere condizioni di lavoro eque, compreso l'equilibrio tra vita professionale e vita privata³⁶.

6. Il DdL sulla disconnessione: prospettive regolatorie *in fieri* e possibili soluzioni sul piano interpretativo.

Nell'ambito della cornice regolatoria eurounitaria appena descritta, si colloca l'intervento del legislatore nazionale.

Al momento in cui si scrive, infatti, è in atto l'esame del Disegno di legge S. 1290 del 23 dicembre 2024 presso la 10ª Commissione permanente (Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) del Senato in sede redigente³⁷.

Obiettivo della legge è quello di «disciplinare le modalità di esercizio del diritto del lavoratore alla

³⁴ *ETUC response to the Commission's first-phase consultation*, cit., 4, dove l'ETUC segnala inoltre l'incremento dei rischi legati alla violenza domestica.

³⁵ *Study exploring the social, economic and legal context and trends of telework and the right to disconnect, in the context of digitalisation and the future of work, during and beyond the COVID-19 pandemic VT/2021/030 under the multiple framework contracts EMPL/2020/OP/0016* in op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/30e91325-fba9-11ee-a251-01aa75ed71a1/language-en.

³⁶ Si veda anche la *Dichiarazione europea sui diritti e i principi digitali per il decennio digitale* (2023/C 23/01), in [eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023C0123\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023C0123(01)).

disconnessione dagli strumenti di comunicazione telematica e a non svolgere mansioni o ricevere comunicazioni al di fuori degli orari stabiliti dal contratto di lavoro»³⁸ (art. 1, DDL S 1290/2024).

Apprezzabile l'intento definitorio, anche dal punto di vista della chiarezza del testo. Innanzitutto, è fornita la definizione di «comunicazioni» come «qualsiasi forma di contatto tra datori di lavoro e lavoratori o tra lavoratori effettuate tramite telefono, *mail*, servizi di messaggistica istantanea o piattaforme di collaborazione» (Art. 2., DDL S 1290/2024).

Qui forse in prospettiva futuribile potrebbe adottarsi una nozione più ampia e generica, rinviando a tutte le forme di comunicazione a distanza, sul modello definitorio dell'art. 4 st. lav., che orienta la tutela sulle finalità piuttosto che sulle caratteristiche degli mezzi utilizzati³⁹.

Inoltre, proprio sul diritto alla disconnessione è specificato all'art. 3, comma 1, DDL S 1290/2024, che «1. Fatte salve le eventuali previsioni più favorevoli dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale, il lavoratore ha il diritto a non ricevere comunicazioni dal datore di lavoro o dal personale investito di compiti direttivi nei confronti del lavoratore stesso al di fuori dell'orario ordinario di lavoro previsto dal contratto di lavoro applicato e, comunque, per un arco di tempo minimo di dodici ore dalla cessazione del turno lavorativo».

E si precisa ulteriormente ai commi successivi che «Le comunicazioni inviate al di fuori delle fasce orarie di cui al comma 1 non comportano alcuna obbligazione per il lavoratore. 3. Le eventuali comunicazioni inviate per motivi di necessità o urgenza, in deroga al divieto di cui al comma 1, devono essere adeguatamente motivate, e la prestazione lavorativa direttamente conseguente è considerata lavoro straordinario, regolato secondo le previsioni dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale».

In questo caso è condivisibile che la disconnessione sia espressamente configurata come un diritto soggettivo, con tutto ciò che in termini di tutela tale configurazione comporta. Tuttavia, non avere introdotto un corrispondente divieto di contattabilità in capo al datore di lavoro potrebbe dare luogo ancora una volta a deprecabili prassi in deroga, sulla scorta di pretestuose ragioni di necessità o di urgenza. Pertanto, sul punto, il legislatore potrebbe essere più preciso e affidare alla CCL la determinazione tassativa e concreta di tali eccezioni in considerazione dei settori e dei contesti produttivi di riferimento.

Dal punto di vista della platea dei destinatari, l'art. 4. estende la tutela non solo a tutti i lavoratori e le lavoratrici con contratto di lavoro subordinato, ma anche ai lavoratori autonomi, compresi i professionisti, in una logica pienamente apprezzabile di universalismo delle tutele.

Per altro verso, è significativo il coordinamento con la normativa in materia di trasparenza. L'art. 6, DDL, disciplina gli obblighi di informazione del datore di lavoro e introduce al comma 2 un ulteriore comma 8 *bis* all'art. 1, d.lgs. n. 152/1997, con la previsione di una procedura di comunicazione alla DTL.

La formulazione si allinea alle disposizioni introdotte con il d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104, cosiddetto Decreto Trasparenza, emanato in attuazione della direttiva UE n. 2019/1152, anche per far fronte ai rischi di una flessibilità oraria che, se non limitata, potrebbe essere “esponenzialmente infinita”

³⁷ Il Disegno di Legge è d'iniziativa dei senatori Sensi, Zampa, Camusso, Furlan, Zambito, Basso, D'elia, Delrio, Fina, Giacobbe, Giorgis, Irto, La Marca, Losacco, Malpezzi, Manca, Martella, Nicita, Parrini, Rando, Rojc, Tajani, Valente, Verducci e Verini, comunicato alla presidenza il 6 novembre 2024, *Disposizioni in materia di diritto alla disconnessione nei rapporti di lavoro, consultabile in senato.it/leggi-e-documenti/disegni-di-legge/scheda-ddl?tab=testiEmendamenti&did=58663*.

³⁸ Il linguaggio del legislatore è ancora poco attento alle sfumature di genere, tant'è che esso si riferisce testualmente solo al “lavoratore”; si potrebbe suggerire di sostituire tale locuzione con la formula *gender neutral* e più inclusiva di “persona che lavora”, oppure declinare anche al femminile.

³⁹ A. RICCOBONO, *Intelligenza artificiale e limiti al social media profiling nella selezione del personale*, in M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Giuffrè, Milano, 2024, p. 253 ss.

(considerando n. 35, direttiva UE 2019/1152)⁴⁰.

Le prescrizioni minime in esso contenute, infatti, pur prevedendo obblighi di natura informativa, consentono di innalzare «l'asticella delle tutele a favore del lavoratore, andando a limitare il potere datoriale - che nella determinazione degli orari di lavoro nel tempo pieno era tendenzialmente senza argini - al fine di rendere meno imprevedibile e, per quanto possibile, programmabile il tempo di lavoro»⁴¹.

Da qui è possibile ritenere che l'ordinamento sottragga al potere organizzativo dell'imprenditore i tempi di non lavoro, proteggendoli attraverso una rigida delimitazione delle modalità di esercizio del potere.

Se nel complesso è meritorio l'avvio di una proposta di legge sul diritto alla disconnessione, va anche precisato che attualmente il testo non risolve molti dei problemi esistenti.

Si segnala infatti il mancato coordinamento con il patto individuale nel lavoro agile e con la disciplina in tema di orario di lavoro e di salute e sicurezza.

Entrambi i suddetti profili rappresentano il *core* del diritto alla disconnessione, perché funzionalmente ne sono gli obiettivi di tutela e perché in questi termini si esprimono tutte le proposte e gli studi presentati al livello euro-unitario.

La proposta si limita invece a garantire un arco di tempo minimo di dodici ore dalla cessazione del turno lavorativo senza contatti con il datore. Ma essa non tiene conto del fatto che il divieto si dovrebbe estendere anche al tempo sospeso delle pause e dei permessi per ragioni di cura altrui, come i permessi e i congedi per motivi di genitorialità o di assistenza di persone con disabilità, giacché la tutela del diritto alla disconnessione non si limita esclusivamente a garantire la tutela del tempo di riposo.

Infine, all'art. 7, DDL, è prevista solo una sanzione amministrativa pecuniaria per ciascun lavoratore, nel caso in cui il datore di lavoro si renda responsabile della violazione delle prescrizioni; e, in aggiunta, la violazione degli obblighi di informazione di cui all'art. 6, DDL, comporta l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 4, d.lgs. n. 152/1997.

Questo aspetto è particolarmente delicato, perché un elemento che contribuisce a rendere "debole" la disconnessione nel sistema attuale è proprio la mancanza di un articolato sistema sanzionatorio. Infatti, nell'ambito della legislazione nel lavoro agile, non sono indicate in modo esplicito quali siano le conseguenze nel caso in cui le parti omettano di stabilire, all'interno dell'accordo, le misure per realizzare la disconnessione.

Pertanto, il DdL non affronta in termini chiari il dilemma se al diritto alla disconnessione corrisponda un dovere di astensione del datore di lavoro, così riproducendo le medesime criticità già poste con l'art. 19, L. n. 81/2017.

Per rafforzarne la dimensione di effettività, si potrebbe immaginare di introdurre in modo esplicito, oltre a un diritto alla disconnessione e alla non contattabilità in generale, un corrispondente dovere giuridico di astensione dalla contattabilità nei confronti del datore di lavoro.

In un'ottica di *policy advisor* si potrebbe trarre ispirazione da uno schema legislativo già esistente. Il dovere di non contattare il lavoratore sarebbe configurabile in modo analogo e assimilabile al dovere di sicurezza del datore di lavoro, disciplinato dall'art. 2087 c.c.: si tratterebbe di obblighi autonomi e aggiuntivi rispetto all'obbligo di retribuzione, ma strumentali ad esso, in quanto diretti a conservare al lavoratore la possibilità di adempiere solo nelle fasce di reperibilità o di orario di lavoro, nel rispetto del sinallagma contrattuale.

La suddetta proposta potrebbe trovare un aggancio in ambito contrattuale all'interno dei doveri di protezione e, in generale, nell'ambito dei processi legislativi sull'introduzione di strumenti volti a governare il comportamento delle imprese, tra cui gli obblighi di *due diligence*. A tal fine sarebbe oppor-

⁴⁰ Per una indagine monografica sul tema si rinvia a A. ZILLI, *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pacini, Pisa, 2022.

⁴¹ M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori: il rapporto individuale di lavoro*, cit., p. 90 ss., spec. p. 93.

tuno introdurre anche specifici strumenti di verifica del rispetto da parte delle imprese dei confini dell'orario di lavoro, con particolare riferimento al tempo per la cura dei lavoratori e delle lavoratrici, inteso come un diritto fondamentale⁴².

Un sistema di questo tipo andrebbe integrato con le tutele già esistenti sul piano del diritto antidiscriminatorio, nell'ambito degli strumenti e delle tecniche di tutela, come riscritti dal d.lgs. n. 105 del 2022, e in modo coerente con le prescrizioni di cui agli artt. 11 e 13 della dir. n. 2019/1158/UE.

E si dovrebbe altresì instaurare un coordinamento con la disciplina sulla certificazione della parità di genere e con i modelli di rating *ESG*⁴³.

La via legislativa, pertanto, è indispensabile per risolvere l'“asimmetria” tra esigenze di garanzia della persona e poteri datoriali digitali, limitando questi ultimi con barriere normative concernenti non solo l'esercizio umano, ma anche le modalità di costruzione e di funzionamento dei sistemi di *algorithmic management*⁴⁴.

E in una specifica prospettiva di tutela del tempo per la cura dei lavoratori e delle lavoratrici, va ribadita un'efficace difesa dei valori “umani”⁴⁵ dalle prevaricazioni dettate dall'imperativo tecnologico dirompente che non (ri)conosce spazi e tempi di vita al di fuori della connessione e che approfitta dell'on-life per creare nuove, pervasive e invisibili gabbie di “sorveglianza”.

⁴² Per la configurazione di tale diritto come un diritto umano sia consentito il rinvio a quanto già sostenuto in A. GABRIELE, *Gender equality and the parents' right to care as a human right in light of SDG 5.4: the EU legal framework*, in M. MOCELLA, E. SYCHENKO, V. ANIBALLI, M. BASSOTTI, A. CASALINO (eds.), *The quest for labour rights and social justice. Work in a changing world*, Franco Angeli, Milano, 2026, p. 492 ss.

⁴³ Per una analisi critica dei risultati ottenuti con il sistema delle certificazioni si rinvia ai dati riportati da M. MORETTI, *L'Architettura dell'ipocrisia - Analisi critica su Certificazione di Genere, Violenza Strutturale e Bias Organizzativi*, in [linkedin.com/pulse/larchitettura-dellipocrisia-analisi-critica-su-di-genere-moretti-iqa8f/](https://www.linkedin.com/pulse/larchitettura-dellipocrisia-analisi-critica-su-di-genere-moretti-iqa8f/).

⁴⁴ Mette bene in evidenza il rischio di una degenerazione dell'esercizio di tali poteri il caso emblematico oggetto di censura da parte del Garante per la *privacy* che ha riconosciuto l'illiceità del trattamento, da parte di ARSAC per il tramite dell'applicativo *Time Relax*, dei dati relativi alla posizione geografica della generalità dei dipendenti in lavoro agile e il successivo utilizzo degli stessi per avviare un procedimento disciplinare, cfr. Provvedimento del Garante per la Protezione dei dati personali n. 135 del 13 marzo 2025, in *garanteprivacy*.

⁴⁵ Sul punto si rinvia alle riflessioni di A. GARILLI, *Il lavoro al tempo della digitalizzazione tutela dei diritti fondamentali e libertà d'impresa*, in *Dir. merc. lav.*, 2022, p. 507 ss. e A. BELLAVISTA, *Il potere di controllo sul lavoratore e la tutela della riservatezza*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, cit., p. 621 ss., spec. p. 624 ss.