








UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PRIVATO
E STORIA DEL DIRITTO

LAVORO AGILE: UN DIRITTO DI DISCONNESSIONE PER TUTELARE SALUTE E PRODUTTIVITÀ?

Matteo Avogaro
Dottorando in Diritto del Lavoro

Università degli Studi di Bergamo
International Conference - Futuro del lavoro: una questione di sostenibilità
Bergamo, 11-12 novembre 2016

SOMMARIO

-  **01** Nuove tutele per il lavoro che cambia rapidamente
-  **02** Diritto di disconnessione: il dibattito in corso in Italia
-  **03** “*Le droit de déconnexion*” francese
-  **04** *Best practices*: gli esempi di Germania e Regno Unito
-  **05** Esperienze europee a confronto: primi risultati

1. NUOVE TUTELE PER IL LAVORO CHE CAMBIA RAPIDAMENTE

- XXI° secolo: **tecnologia e informatica** modificano, gradualmente ma con rapidità, l'organizzazione del lavoro.
- *Smartphone, tablet* e internet permettono ai lavoratori “intellettuali” di svolgere buona parte delle loro mansioni **indipendentemente** dal luogo in cui si trovano.
- L'evoluzione tecnologia mette in crisi:
 - l'organizzazione “classica” del lavoro;
 - la separazione tra la parte della giornata dedicata al lavoro, e quella dedicata al riposo.
- Il “**lavoro liquido**” fa venir meno le barriere protettive del “tempo libero”, rappresentate da:
 - l'orario di lavoro rigido;
 - le giornate di riposo previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

1. NUOVE TUTELE PER IL LAVORO CHE CAMBIA RAPIDAMENTE

- Un mondo del lavoro sempre più evoluto e **connesso**:
 - geolocalizzazione;
 - politiche di *bring your own device*;
 - *big data*: profilazione e produzione *just in time*;
 - tecnologia *cloud*: molte più attività eseguibili in *outsourcing*;
 - robotica intelligente.

- Quali impatti sull'organizzazione del lavoro?
 - **Industry 4.0**: il lavoro da remoto e on-line entra in fabbrica;
 - **Crowd sourcing**: nuove opportunità di lavoro on-line e su piattaforma.

1. NUOVE TUTELE PER IL LAVORO CHE CAMBIA RAPIDAMENTE

- Cambia l'organizzazione del lavoro:
 - dal lavoratore mero esecutore di mansioni, la cui prestazione è misurata in base al tempo trascorso al lavoro;
 - al lavoratore-collaboratore, capace di innovare, competere e gestire le fasi di incertezza.
- Aumenta l'autonomia e aumentano i rischi di *burn-out*, per:
 - le richieste dei datori di lavoro;
 - la necessità di competere con i colleghi;
 - fenomeni di autosfruttamento.
- Cambia il lavoro, cambiano le politiche di tutela:
 - maggiore attenzione ai disturbi psicosociali;
 - nuove strategie per prevenire e combattere lo stress lavorativo.

1. NUOVE TUTELE PER IL LAVORO CHE CAMBIA RAPIDAMENTE



- Con la digitalizzazione del lavoro:
 - aumenta il desiderio di **autonomia** dei lavoratori

Categoria	Percentuale
Aziende con possibilità di lavoro da remoto (> 500 dip.)	17%
Lavoratori insoddisfatti dalla rigidità del loro orario di lavoro	25%

Fonte: Osservatorio sullo Smart Working - Politecnico di Milano, 2015

- cresce la domanda di una miglior tutela del confine tra tempo di lavoro e tempo di riposo:

Lavoro nel tempo libero per raggiungere obiettivi	Percentuale
Negli ultimi 12 mesi	45%
Più volte al mese	13%
Più volte alla settimana	7%

Fonte: Sixth European Working Conditions Survey - Eurofound, 2015

2. DIRITTO DI DISCONNESSIONE: IL DIBATTITO IN CORSO IN ITALIA



- **2016:** in Italia, cresce il numero di aziende che intraprendono la via della digitalizzazione:
 - aumenta la sensibilità verso le politiche funzionali a:
 - prevenire l’isolamento del lavoratore;
 - evitare fenomeni di *burn-out*;
 - garantire l’effettivo godimento del tempo libero.
 - manca una normativa che autorizzi i lavoratori a disconnettersi da e-mail e *server* dei datori di lavoro:
 - per determinati periodi di tempo;
 - con la garanzia di non subire conseguenze sul rapporto di lavoro.

- In **Senato** vengono presentati due ddl su lavoro agile e diritto di disconnessione:
 - il n. **2233** da parte del Governo;
 - il n. **2229** dei senatori Sacconi, D’Ascola, Marinello e Pagano.

2. DIRITTO DI DISCONNESSIONE: IL DIBATTITO IN CORSO IN ITALIA

- Il **ddl 2233/2016** riguarda:
 - la disciplina per migliorare le tutele dei lavoratori autonomi;
 - il **lavoro agile** e il **diritto di disconnessione**.

- **Lavoro agile: non è un nuovo contratto di lavoro, ma un modo di eseguire la prestazione lavorativa:**
 - anche sulla base di fasi, cicli e obiettivi;
 - senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro;
 - entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro;
 - mediante strumenti tecnologici.

- **Diritto di disconnessione:**
 - disciplinato dall'art. 16 del ddl 2233/2016;
 - accesso riservato ai lavoratori agili.

2. DIRITTO DI DISCONNESSIONE: IL DIBATTITO IN CORSO IN ITALIA

- **Diritto di disconnessione:** l'art. 16, comma 1, del ddl 2233/2016 prevede che: *«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»*.
- Ai sensi del ddl 2233/2016, quindi, il diritto di disconnessione:
 - è compreso nell'**accordo scritto** di accesso al lavoro agile;
 - viene attribuito ai lavoratori agili, ma **non disciplinato nel dettaglio** dal legislatore:
 - per permettere al diritto di disconnessione di **adeguarsi** a diverse tipologie di lavoro;
 - lasciando spazio alla **contrattazione collettiva** e alle pattuizioni individuali tra datore di lavoro e lavoratore.

2. DIRITTO DI DISCONNESSIONE: IL DIBATTITO IN CORSO IN ITALIA

- Il **ddl 2229/2016** riguarda solamente il lavoro agile.
- **Lavoro agile: non è un nuovo contratto di lavoro, ma un modo di eseguire la prestazione lavorativa:**
 - applicabile a lavoratori autonomi o subordinati;
 - resa senza precisi vincoli di luogo e tempo;
 - mediante strumenti tecnologici;
 - che si applica alle fattispecie definite dalla legge o ai contratti di lavoro certificati su base volontaria;
 - disciplinata nel dettaglio dalla contrattazione collettiva aziendale/territoriale o dalle parti.
- Il **ddl 2229/2016** esclude dal lavoro agile (e dal diritto di disconnessione) i lavoratori con:
 - un contratto di durata inferiore a un anno; oppure
 - un corrispettivo annuo lordo inferiore a 30.000 Euro.

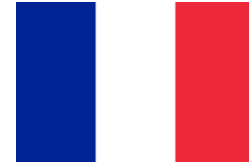
2. DIRITTO DI DISCONNESSIONE: IL DIBATTITO IN CORSO IN ITALIA

- **Diritto di disconnessione:** l'art. 3, comma 7, del ddl 2229/2016 prevede che il lavoratore *«ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro senza che questo possa comportare, di per sé, effetti sulla prosecuzione del rapporto o sui trattamenti retributivi»*.

- Il diritto di disconnessione dovrà, comunque, essere esercitato nei **limiti** di:
 - gli obiettivi concordati con il datore di lavoro;
 - le modalità di esecuzione del lavoro autorizzate dal medico competente; e
 - le eventuali fasce di reperibilità.

- **Considerazioni:** il diritto di disconnessione ex ddl 2229/2016:
 - è disciplinato dalla legge anche nei suoi effetti specifici;
 - rimane generico nei contenuti, rinviati principalmente alla contrattazione collettiva aziendale/territoriale.

3. “LE DROIT DE DÉCONNEXION” FRANCESE



- In Francia, il dibattito sull'introduzione di un *droit de déconnexion* prende avvio all'inizio degli anni 2000.
- Tra il 2009 e il 2013 diverse imprese (Canon, Sodexo) sperimentano “giornate senza e-mail”.
- 2013: la Cour de Cassation si esprime **negativamente** sull'introduzione per via giurisprudenziale di un *droit de déconnexion*.
- 2013: l'ANI del 19 giugno invita le imprese a:
 - porre in essere iniziative di sensibilizzazione sul corretto uso dei *devices* tecnologici;
 - prevedere **tempi di disconnessione** per permettere una migliore conciliazione di tempi di vita e di lavoro.

3. “LE DROIT DE DÉCONNEXION” FRANCESE

- **2014:** il tema di una migliore tutela del tempo da dedicare alla vita privata entra nell’agenda di:
 - parti sociali;
 - Governo e Parlamento.
- **1 aprile 2014:** viene concluso l’*accord SYNTEC*, contratto collettivo relativo ai lavoratori degli studi professionali e di consulenza:
 - 910.000 lavoratori dipendenti;
 - 76% inquadrati come impiegati;
 - regola la disciplina del regime dei contratti *forfait-jours*.
- L’accordo disciplina, all’art. 4.8.1, il *droit de déconnexion*.

3. “LE DROIT DE DÉCONNEXION” FRANCESE

- *Le droit de déconnexion* nell’*accord SYNTEC*
 - orario minimo di riposo per i lavoratori di:
 - 11 ore consecutive giornaliere;
 - 35 ore consecutive ogni due settimane.
 - **obbligo di disconnessione** per il lavoratore, ai fini del rispetto dell’orario minimo di riposo;
 - i datori di lavoro dovranno prevedere, nei regolamenti aziendali, **modalità per permettere ai lavoratori di disconnettersi dai devices** impiegati nell’attività lavorativa da remoto.
- Considerazioni: l’*accord SYNTEC*:
 - pone un **obbligo di disconnessione** in capo al lavoratore;
 - **non definisce nel dettaglio** le ulteriori facoltà di disconnessione che possono essere autorizzate dai datori di lavoro.

3. “LE DROIT DE DÉCONNEXION” FRANCESE

- **2015:** il Governo francese avvia un'indagine in preparazione di una riforma sistematica del diritto del lavoro:
 - *Rapport Mettling* sulla “*transformation numérique et vie au travail*”:
 - 36 raccomandazioni per coniugare progresso tecnologico e tutela dei prestatori di lavoro;
 - analisi dei contratti collettivi francesi che fino ad allora avevano previsto un *droit de déconnexion*.
- Raccomandazioni del *rapport Mettling*:
 - **prevedere per legge un *droit de déconnexion*** dei lavoratori;
 - assistere il *droit de déconnexion* con un **obbligo di disconnessione** per il lavoratore.
- Finalità: garantire meglio la suddivisione tra tempo di lavoro e tempo dedicato alla vita privata **suddividendo la responsabilità** tra:
 - datore di lavoro;
 - lavoratori.

3. “LE DROIT DE DÉCONNEXION” FRANCESE

- **27 febbraio 2016:** il Governo francese presenta la prima bozza di quella che diverrà la *Loi n° 2016-1088*, c.d. “*Loi Travail*”:
 - accolta da forti contestazioni;
 - approvata facendo ricorso per ben tre volte all’art. 49, comma 3, della Costituzione francese;
 - si compone di 6 titoli;
 - il titolo III, «*Sécuriser les parcours [des salariés] et construire les bases d’un nouveau modèle social à l’ère numérique*», comprende il *droit de déconnexion*.
- L’art. L2242-8 del *Code du Travail*, come riformato dalla *Loi n° 2016-1088*, prevede che il *droit de déconnexion* sia oggetto della contrattazione collettiva obbligatoria annuale su:
 - l’eguaglianza professionale tra uomini e donne; e
 - la qualità dell’attività lavorativa.

3. “LE DROIT DE DÉCONNEXION” FRANCESE

- Il *droit de déconnexion* francese, quindi, si applica:
 - a tutti i lavoratori delle imprese soggette alla contrattazione collettiva obbligatoria annuale;
 - in particolare, ai lavoratori di imprese con più di 50 dipendenti, dove il mancato svolgimento della contrattazione collettiva obbligatoria annuale è specificatamente sanzionato;
 - ai sensi dell’art. L3121-64 del *Code du Travail*, a tutti i lavoratori in regime di *forfaits-jours*, indipendentemente dalle dimensioni dell’impresa.

- Considerazioni: il *droit de déconnexion* francese:
 - è previsto per legge;
 - ha un ambito di applicazione potenzialmente molto esteso;
 - non è definito in modo dettagliato, lasciando la disciplina della materia alla contrattazione collettiva.

4. *BEST PRACTICES*: GLI ESEMPI DI GERMANIA E REGNO UNITO



- Gran parte dei Paesi tecnologicamente avanzati, dove è in via di sviluppo la digitalizzazione del lavoro, si sono confrontati, negli ultimi anni, con il tema del diritto di disconnessione.

- Germania e Regno Unito:
 - non hanno elaborato iniziative legislative in merito alla disconnessione come tutela del tempo libero dei lavoratori;
 - hanno sperimentato diversi modelli di disconnessione, a livello di:
 - *best practices* aziendali; e
 - contrattazione collettiva (aziendale).

4. BEST PRACTICES: GLI ESEMPI DI GERMANIA E REGNO UNITO

■ Germania:

- gli esempi di maggior rilievo, provengono dagli accordi collettivi con le rappresentanze sindacali aziendali:



- **Volkswagen:** a partire dal 2011, ha previsto, per i *server* che permettono l'accesso alle e-mail aziendali:

- lo spegnimento 30 minuti dopo la conclusione della giornata di lavoro;
- la riaccensione 30 minuti prima dell'inizio della nuova giornata lavorativa.

L'accordo riguarda 3.500 lavoratori su 570.000 totali.

- **Daimler:** nel 2013 ha concordato una politica aziendale che prevede:

- la cancellazione automatica delle email inviate ai lavoratori che hanno inserito l'*out-of-office*;
- l'invio al mittente di un messaggio che invita ad attendere o rivolgersi ad altri recapiti aziendali.

DAIMLER

4. *BEST PRACTICES*: GLI ESEMPI DI GERMANIA E REGNO UNITO

■ Germania:

- gli esempi di maggior rilievo, provengono dagli accordi collettivi con le rappresentanze sindacali aziendali:



- **BMW**: nel 2014, ha concluso con IG Metall un accordo collettivo aziendale che prevede per i lavoratori:
 - un **diritto alla non reperibilità**, che permette al prestatore di lavoro di concordare con l'azienda **se e quando** poter essere raggiunto da comunicazioni aziendali fuori orari di lavoro;
 - che il tempo libero speso a lavorare da remoto **sia conteggiato come orario di lavoro**.
- L'accordo è stato oggetto di critica, da parte della dottrina tedesca, in quanto “ambivalente”:
 - da un lato incentiva la disconnessione;
 - dall'altro “premia” chi non si disconnette e lavora da remoto.

4. *BEST PRACTICES*: GLI ESEMPI DI GERMANIA E REGNO UNITO

■ Regno Unito:

- non vi sono in discussione disegni di legge per prevedere un diritto di disconnessione a livello di *statutes*;
- nell'opinione pubblica ha destato molto interesse il *droit de déconnexion* introdotto dalla *Loi Travail* francese.
- si riscontrano esempi di *best practices* aziendali:
 - **Reboot Onlie:**
 - ha introdotto una *policy* che vincola i lavoratori a rispondere alle comunicazioni pervenute in orario extra lavorativo solo se integrano specifici requisiti di **urgenza**;
 - ha così ridotto del 90% l'utilizzo delle e-mail fuori orario di lavoro.

REBOOT

5. CONCLUSIONI

- **La nuova frontiera del diritto del lavoro:**

- implementare le nuove tecnologie nell'impresa; e
- costruire una migliore e più chiara linea di demarcazione tra tempi di vita e di lavoro.

il diritto di disconnessione, in quest'ottica, ha un ruolo fondamentale.

- **La contrattazione collettiva**, alla luce delle esperienze italiane e francesi, pare essere il terreno principale per regolamentare il diritto di disconnessione:

- permette di adeguarsi ai diversi tipi di impresa;
- permette di definire modalità di disconnessione più affini alle specifiche esigenze dei lavoratori.

5. CONCLUSIONI

- ***Loi travail* francese:**

- rappresenta un compromesso tra intervento legislativo e contrattazione collettiva;
- estende il diritto di disconnessione oltre i limiti del “lavoro agile”.

- ***Best practices* anglo-tedesche:**

- rappresentano uno spaccato delle diverse modalità di garantire il diritto di disconnessione;
- sono un riferimento fondamentale, in prospettiva, per le rivendicazioni che potranno portare avanti le organizzazioni sindacali italiane.

CONTATTI



Matteo Avogaro

Dottorando in Diritto del Lavoro
Univeristà degli Studi di Milano
Via Festa del Perdono, 7
E-mail: Matteo.Avogaro@unimi.it