



11 GENNAIO 2023

Il diritto alla disconnessione nella  
prospettiva europea: una *road map* per  
le parti sociali

di Irene Zoppoli

Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro  
Università degli Studi del Sannio



# Il diritto alla disconnessione nella prospettiva europea: una *road map* per le parti sociali\*

**di Irene Zoppoli**

Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro  
Università degli Studi del Sannio

**Abstract [It]:** L'autore analizza il contributo dato dalle parti sociali europee e dal Parlamento europeo al dibattito sul diritto alla disconnessione evidenziando i profili di originalità della prospettiva europea. Tra questi, una visione universale del diritto come proprio di tutti i lavoratori, indipendentemente dallo status e dalle modalità di lavoro, e la valorizzazione del ruolo delle parti sociali per disegnare le modalità pratiche di esercizio della disconnessione.

**Title:** The right to disconnect in a European perspective: a road map for social partners

**Abstract [En]:** The author analyzes the contribution given by the European social partners and the European Parliament to the debate on the right to disconnection, highlighting the originality profiles of the European perspective. Among these, a universal vision of the law as proper to all workers, regardless of status and methods of performance, and the enhancement of the role of the social partners in designing the practical ways of exercising the disconnection.

**Parole chiave:** diritto alla disconnessione, visione universale, parti social europee, Parlamento europeo, contrattazione collettiva

**Keywords:** right to disconnect, universal vision, European social partners, European Parliament, collective bargaining

**Sommario.** 1. Una buona sinergia tra parti sociali europee e Parlamento europeo in materia di disconnessione. 2. Il tradizionale ruolo delle parti sociali: connessione, orario di lavoro, corrispettivo. 3. L'innovativa funzione gestionale ed organizzativa delle parti sociali. 4. L'articolazione contenutistica dell'intervento della contrattazione. 5. Un diritto universale alla disconnessione "tutto da costruire".

## 1. Una buona sinergia tra parti sociali europee e Parlamento europeo in materia di disconnessione

Un'analisi del recente approccio europeo al diritto alla disconnessione fornisce al giurista italiano importanti elementi su cui riflettere a partire da una visione universale e onnicomprensiva di un "diritto" che nell'ordinamento nazionale vive ancora in uno stato di ambiguità e incompiutezza, limitato al ristretto ambito del lavoro agile e rimesso prevalentemente alla volontà individuale dei contraenti<sup>1</sup>.

Per attribuire il giusto valore ai documenti sui quali si soffermerà la presente riflessione è d'obbligo utilizzare il termine "prospettive", dato che sia le istituzioni sia le parti sociali europee dimostrano,

---

\* Articolo sottoposto a referaggio.

<sup>1</sup> Senza pretesa di esaustività, si rinvia a P. MONDA, *Il lavoro agile "ordinario" tra accordo individuale e (in)derogabilità della norma*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2021, p. 2 ss.; S. BELLOMO, *Forme di occupazione "digitale" e disciplina dell'orario di lavoro*, in *questa Rivista*, 19/2022, p. 166 ss.; P. BOZZAO, *Lavoro subordinato, tempi e luoghi digitali*, 9/2022, p. 116 ss.; A. FENOGLIO, *Tempo e subordinazione: riflessioni intorno al lavoro agile*, in *Labour & Law Issues*, 2022, p. 184 ss.

indipendentemente dal tipo di vincolatività giuridica degli atti adottati, un notevole attivismo in materia con uno sguardo di costruzione della regolamentazione *in progress* e a lungo termine<sup>2</sup>. Ci si riferisce, in ordine cronologico, all'Accordo quadro delle parti sociali europee sulla digitalizzazione<sup>3</sup> del 22 giugno 2020, alla risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)), all'intesa delle parti sociali del 28 giugno 2022<sup>4</sup> raggiunta nell'ambito del programma per il dialogo sociale europeo 2022-2024<sup>5</sup>.

Un primo dato meritevole di attenzione concerne la presa d'atto, esplicitata nei summenzionati documenti, di una tendenza dell'attuale cultura del lavoro pericolosa per plurimi profili: la "cultura del sempre connesso"<sup>6</sup>. Non è scontata né di secondaria importanza l'individuazione della necessità di governare il cambiamento trainato dal processo di digitalizzazione a partire dal sostrato culturale che, tanto inconsapevolmente quanto velocemente, ha rivoluzionato l'attuale modo di lavorare. Sia il Parlamento europeo sia le parti sociali si dimostrano ben consapevoli dell'urgenza di accompagnare la trasformazione digitale non solo tramite strumenti e istituti giuridici - tradizionali e non - ma anche attraverso la diffusione di una cultura del lavoro non schiava della tecnologia, ma antropocentrica.

Tale punto di partenza porta con sé due conseguenze giuridiche ben precise. In primo luogo, l'impossibilità di confinare il diritto alla disconnessione nell'angusto ambito del lavoro agile: la suddetta prospettiva culturale rende evidente come il problema dell'iperconnettività sia diffuso, dato che l'utilizzo degli strumenti tecnologici è pervasivo e indipendente dalla modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e dalla natura giuridica del rapporto di lavoro. Potrebbe parlarsi di un riconoscimento universale del diritto alla disconnessione. In secondo luogo, emerge la necessità di inquadrare giuridicamente la disconnessione, inducendo a riflettere sulla dimensione costituzionale degli interessi emergenti.

---

<sup>2</sup> Sono meritevoli di essere quantomeno menzionati i seguenti atti: Eurofound e ILO, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo e Ufficio internazionale del lavoro, Ginevra, 2017; EU-OSHA, *Digitalisation and occupational safety and health (OSH). An EU-OSHA research programme*, 2019; Eurofound, *The right to switch off*, 2019; Eurofund, *Telework in the EU: regulatory frameworks and recent updates*, Lussemburgo, 2022.

<sup>3</sup> Si rinvia a A. ROTA, *Sull'Accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del lavoro*, in *Labour & Law Issues*, 2020; E. FIATA, *L'iniziativa europea sul diritto alla disconnessione*, in *Lavoro Diritti Europa*, 4/2021, p. 2 ss.; T. TREU, *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *questa Rivista*, 9/2022. p. 202 ss.

<sup>4</sup> Si rinvia a 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 *Bollettino ADAPT 4 luglio 2022*, n. 26.

<sup>5</sup> Occorre segnalare che il 17 giugno 2022 è stato sottoscritto un accordo autonomo dal comitato UE per il dialogo sociale nelle amministrazioni del governo centrale in materia di digitalizzazione e dalla delegazione nazionale ed europea dei sindacati (Tuned) e dai datori di lavoro della pubblica amministrazione (Epsu), che pure dedica un'attenzione specifica al diritto alla disconnessione. Sul punto l'intervento di M. DELFINO, 21 novembre 2022, *Seminario Lab Chain "Regolazione del lavoro e proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme"*. Questo accordo, tuttavia, non verrà analizzato in questa sede perché, essendo specificamente dedicato al settore pubblico, implicherebbe uno sviluppo della trattazione calibrato su temi di approfondimento diversi da quelli scelti, focalizzati sul settore privato.

<sup>6</sup> Considerando C) Risoluzione PE 21 gennaio 2021.

Difatti, le parti sociali europee nell'Accordo quadro del 2020: a) si riferiscono genericamente ai lavoratori, non solo ai lavoratori agili; b) annoverano tra le misure da prendere in considerazione l'“impegno della dirigenza a creare una cultura che eviti il contatto fuori dall'orario di lavoro”, così come “procedure di allerta e di supporto in una cultura non colpevolizzante o punitiva per trovare soluzioni e per evitare di danneggiare i lavoratori per il fatto di non essere contattabili”. Ancora, nell'intesa del 2022 le parti sociali europee dichiarano la necessità di ricondurre ad unità le nuove forme di lavoro da remoto: non si allarga l'ambito oggettivo dell'intesa a tutte le forme di lavoro, ma nemmeno vi è una stringente limitazione al solo lavoro agile.

Il Parlamento europeo (d'ora in avanti PE), ancor più esplicito per certi versi, da un lato, si premura di perimetrare in modo ampio il riferimento soggettivo del diritto alla disconnessione: non solo il lavoratore agile, ma “tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro status e dalle loro modalità di lavoro”; dall'altro lato, l'organo sovranazionale qualifica tale diritto come un “diritto fondamentale che costituisce una parte inseparabile dei nuovi modelli di lavoro della nuova era digitale”<sup>7</sup>. Per meglio comprendere la suddetta scelta si valorizza il rinvio che l'organo sovranazionale fa alle fonti europee che considera operanti: le direttive 89/391/CEE e 91/383/CEE, che mirano a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori; la direttiva 2003/88/CE, che prevede prescrizioni minime di sicurezza e sanitarie in materia di organizzazione dell'orario di lavoro; la direttiva (UE) 2019/1152 che ha lo scopo di migliorare le condizioni di lavoro promuovendo un'occupazione più trasparente e prevedibile; la direttiva (UE) 2019/1158 che stabilisce prescrizioni minime volte ad agevolare la conciliazione tra attività professionale e vita familiare. In altre parole, il PE individua differenti agganci normativi concernenti diritti fondamentali in base ai quali è già possibile riconoscere l'imprescindibile necessità di prevedere meccanismi per garantire l'esercizio della disconnessione.

Quanto detto sinora potrebbe insinuare il dubbio circa la necessità dell'esistenza di ulteriori “fonti” - normative, collettive o individuali - deputate a regolamentare in modo specifico la disconnessione; potrebbe cioè ritenersi che il diritto alla disconnessione sia un mero “adattamento tecnologico”<sup>8</sup> di diritti già riconosciuti e tutelati sia a livello nazionale sia a livello sovranazionale. A ben vedere, tuttavia, sono plurimi gli indici che inducono a sostenere che tale diritto, pur ricomprendendo alcuni istituti originari del tradizionale diritto del lavoro<sup>9</sup>, evoca anche dimensioni innovative. Del resto, se non fosse così, non

---

<sup>7</sup> Considerando H) Risoluzione PE 21 gennaio 2021. Per una ricostruzione del dibattito italiano inerente alla qualificazione giuridica della disconnessione nell'ordinamento italiano si rinvia a v. R. PERRONE, *Il “diritto alla disconnessione” quale strumento di tutela di interessi costituzionalmente rilevanti*, in *questa Rivista*, 24/2017, p. 2 ss.; S. MAGAGNOLI, *Diritto alla disconnessione e tempi di lavoro*, in *Labour & Law Issues*, 2021; M. BIASI, *Individuale e collettivo nel diritto alla disconnessione: spunti comparatistici*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2022, p. 400 ss.

<sup>8</sup> C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, Bari, 2018.

<sup>9</sup> Così A. TURSI, *Le metamorfosi del tempo di lavoro*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2022, p. 468 ss.; F. AVANZI, *La “disconnessione” della relazione subordinata*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2020, p.7.

si spiegherebbe l'esigenza avvertita dalle istituzioni europee di caldeggiare l'adozione di fonti normative *ad hoc*.

L'approccio sovranazionale risulta, pertanto, particolarmente prezioso perché coglie la novità, la complessità e la profondità del diritto alla disconnessione, tracciando linee di intervento ancora inesplorate nell'ordinamento italiano.

## **2. Il tradizionale ruolo delle parti sociali: connessione, orario di lavoro, corrispettivo**

Un altro punto su cui le parti sociali e il PE dimostrano una buona sinergia in un clima di collaborazione concerne il ruolo delle parti sociali stesse: tutti i documenti sovranazionali sopra citati valorizzano la dimensione collettiva riconoscendole una funzione essenziale all'incremento di effettività del diritto alla disconnessione tramite la predisposizione delle modalità pratiche per il suo esercizio<sup>10</sup>.

La dichiarazione di centralità del ruolo delle parti sociali è generale, ossia al di là del ruolo "riconosciuto" alle stesse nella regolamentazione del lavoro agile<sup>11</sup>.

Proprio tramite l'analisi in controluce dei compiti che le parti sociali sono chiamate ad assolvere nell'approccio sovranazionale è possibile riconoscere i tratti di innovatività del diritto alla disconnessione come diritto meritevole di separata e specifica attenzione da parte del legislatore e della contrattazione collettiva.

L'innovatività richiama tanto l'aspetto funzionale della contrattazione quanto l'aspetto contenutistico. Da un lato, infatti, affrontare il tema della dimensione collettiva nella regolamentazione del diritto alla disconnessione significa seguire un approccio binario, teso ad evidenziare quali margini di azione sono annoverabili all'interno di una funzione tradizionale delle parti sociali e quali, invece, sono evocativi di una funzione innovativa; dall'altro lato, tramite le plurime declinazioni di un possibile intervento delle parti sociali viene evidenziata una sofisticata articolazione del diritto alla disconnessione che fa di esso un

---

<sup>10</sup> Non vi è da sottovalutare l'esplicito riferimento che il PE fa "al livello adeguato" di contrattazione, così dimostrando di non escludere la contrattazione decentrata, senza esporsi, tuttavia, in modo più dettagliato sul rapporto tra i livelli.

<sup>11</sup> Per quanto concerne l'ordinamento italiano, sul ruolo della contrattazione nel lavoro agile occorre menzionare il Protocollo firmato il 7 dicembre 2021 dalle Parti sociali e dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali. Si rinvia a P. ICHINO, *Un protocollo poco innovativo ma non inutile*, in *Lavoro Diritti Europa*, 4/2021; P. ALBI, *Introduzione: il Protocollo nazionale sul lavoro agile tra dialogo sociale e superamento della stagione pandemica*, in *Lavoro Diritti Europa*, 1/2022; L. ZOPPOLI, *Tra linee guida, protocolli e circolari il lavoro agile resta un ircovero*, in *RGL, giurisprudenza online newsletter* 1/2022. Sul ruolo della contrattazione collettiva nel lavoro agile già prima della l. 81/2017 si rinvia a E. DAGNINO, P. TOMASSETTI, C. TOURRES, M. TIRABOSCHI, *Il "lavoro agile" nella contrattazione collettiva, oggi. Analisi sui contenuti di 915 contratti della banca dati*, Working Paper Adapt 2/2016. Sul tema post l. 81/2017 si veda: Gruppo giovani giuslavoristi Sapienza (GggS) (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". Collective Volumes – 6/2017*; S. DI MOLFETTA, R. MEZINI, *La contrattazione collettiva e i nodi irrisolti in materia di lavoro agile*, in *Labour & Law Issues*, 2021. Rispetto alle prospettive legislative di riforma si rinvia a M. MENEGOTTO, *Lavoro agile: prospettive accidentate di riforma*, in *Bollettino ADAPT* 26 aprile 2022, n. 16.

diritto nuovo, a presidio di una pluralità di valori costituzionali riconosciuti a livello sia nazionale sia sovranazionale.

Partendo dalla prima questione, ossia il ruolo tradizionale delle parti sociali, la funzione originaria della contrattazione collettiva concerne la definizione del trattamento economico della prestazione lavorativa, dipendente, a sua volta, da un'operazione preliminare, cioè l'individuazione del discrimine tra tempo di lavoro e tempo di non lavoro. Qui si annidano le prime problematiche nel tentativo di inquadrare la disconnessione.

In tale ambito, la prospettiva sovranazionale è particolarmente preziosa allorché offre una sofisticata elaborazione giurisprudenziale del tempo di lavoro. Le pronunce in materia della Corte di Giustizia<sup>12</sup> restituiscono elementi utili per la presente indagine: si è progressivamente sminuito il requisito spaziale di esecuzione della prestazione lavorativa ai fini della qualificazione dell'orario di lavoro; particolare importanza è stata data al fattore della programmabilità temporale della vita non lavorativa come discrimine tra tempo di lavoro e tempo di riposo, con una valorizzazione, nel paradigmatico caso della reperibilità, degli elementi della frequenza media delle chiamate e della durata degli interventi.

Sulla scorta di tale ormai consolidato assetto binario, è, pertanto, ovvio che i periodi di connessione, non solo dei lavoratori agili, considerati tempo di lavoro, devono essere ricompensati.

A tale tema l'accordo quadro del 2020 dedica un'attenzione, seppur in modo ambiguo, là dove prescrive che per ogni contatto fuori orario il lavoratore avrà diritto ad un compenso adeguato. L'ambiguità sta, dunque, nel collegare il compenso allo straordinario, non intervenendo a monte sulla linea di demarcazione tra orario di lavoro e tempo di riposo.

La risoluzione del PE si rivela, invece, più precisa nella lettura e nella regolamentazione del fenomeno. Essa fornisce una serie di indicazioni fissando uno standard minimo di modalità pratiche che gli Stati membri devono garantire previa consultazione delle parti sociali al fine di dare attuazione al diritto alla disconnessione. Tra queste, rispetto al tema affrontato, si prevede la presenza di: a) criteri per la concessione di una deroga ai datori di lavoro dall'obbligo di attuare il diritto dei lavoratori alla disconnessione; in caso di deroga, i criteri per stabilire le modalità di calcolo della compensazione per il lavoro svolto al di fuori dell'orario di lavoro; b) sistemi oggettivi, affidabili e accessibili di misurazione della durata dell'orario di lavoro.

Le suddette misure si rivelano efficaci nella loro complementarità, evidenziando una messa a fuoco sia del profilo economico del tempo di connessione come tempo da remunerare sia il profilo dell'aggiornamento della nozione di durata di lavoro, che è inevitabilmente connesso al primo. Per una

---

<sup>12</sup> Si rinvia a G. RICCI, *La "scomposizione" della nozione di orario di lavoro nella recente giurisprudenza della Corte di Giustizia*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2021, p. 323 ss.; M. FERRARESI, *Problemi irrisolti dei tempi di disponibilità e reperibilità dei lavoratori*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2022, p. 423 ss.

traduzione concreta di tali standard, il ruolo delle parti sociali appare essenziale. Prendendo ispirazione da un'esperienza concreta<sup>13</sup>, una tecnica che la contrattazione potrebbe seguire è quella di individuare fasce di contattabilità, di inoperabilità e di non contattabilità, così da predeterminare l'impegno prestazionale e l'obbligo retributivo; nella quantificazione occorrerebbe, infatti, tener conto della differenza tra il tempo di connessione che si risolve in una mera attesa, da remunerare alla stregua di un'indennità di disponibilità, dal tempo di connessione in cui è effettuata la prestazione.

Non è un'operazione semplice, ma le parti sociali sembrano essere i soggetti meglio attrezzati per rispondere a tale ruolo sfidante<sup>14</sup>. Le indicazioni europee, invero, non sono esaustive e l'appello alla fonte collettiva è sicuramente l'indizio della consapevolezza di non poter regolamentare, e non solo per ragioni di competenza, il fenomeno a livello generale e astratto.

### 3. L'innovativa funzione gestionale ed organizzativa delle parti sociali

Il diritto alla disconnessione chiama le parti sociali a svolgere poi un ruolo innovativo tramite l'esercizio di una funzione gestionale ed organizzativa dai confini inediti, tesa a fronteggiare le diverse manifestazioni della cd. smaterializzazione della prestazione lavorativa. Un problema di connettività permanente può sorgere, infatti, sia in relazione ai casi in cui la prestazione sia indipendente dalla presenza fisica sul luogo di lavoro, sia nei casi in cui l'adempimento della prestazione non si misura in unità di tempo, ma è dipendente - anche nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato - dal raggiungimento degli obiettivi. Emerge chiaramente una singolarità dell'attuale tendenza dei rapporti di lavoro, che giustifica ancor più la visione universale adottata nella risoluzione del PE, ossia non limitata solo ad alcuni rapporti lavorativi o ad alcune modalità di esecuzione della prestazione: la sfida lanciata dal riconoscimento del diritto alla disconnessione produce un problema regolatorio che lambisce tutti quei lavoratori, autonomi<sup>15</sup> e

---

<sup>13</sup> Art. 39 del nuovo CCNL per il comparto funzioni centrali.

<sup>14</sup> Per un'analisi di alcune problematiche relative ad una simile funzione delle parti sociali nell'ordinamento italiano si rinvia a V. BAVARO, *Sulla prassi e le tendenze delle relazioni industriali decentrate in Italia (a proposito di un'indagine territoriale)*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2017, p. 13 ss. Sulle sfide lanciate dalla digitalizzazione alle parti sociali rispetto ai sistemi di classificazione economica del lavoro si rinvia a M. TIRABOSCHI, *Sulla funzione (e sull'avvenire) del contratto collettivo di lavoro*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2022, p. 800; U. GARGIULO, *Innovazione tecnologica e tutela della professionalità: potenzialità e limiti dell'autonomia collettiva*, in *questa Rivista*, 2022, p. 131 ss. Sul ciclo tormentato del rapporto tra i livelli si rinvia a D. CARRIERI, *Prima di tutto le relazioni industriali*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2021/4, p. 585 ss.; V. PONTE, F. FERRARO, *Decentramento e ruolo della contrattazione di categoria*, in G. ZILIO GRANDI (a cura di), *Commentario al CCNL Metalmeccanici 5 febbraio 2021*, Giappichelli, Torino, 2021, p. 19 ss.; L. BORDOGNA, *Auspicata ma poco praticata. L'insufficiente sviluppo della contrattazione di secondo livello in Italia*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2021, p. 681, il quale si riferisce al "decentramento coordinato".

<sup>15</sup> Sul piano sovranazionale, i dati che propendono per un'estensione delle garanzie in materia di orario di lavoro anche ai lavoratori autonomi provengono sia da fonti primarie generali che dalla legislazione speciale (l'art. 31, § 2, CDFUE; art. 6 direttiva 2003/88/CE; direttiva 2002/15/CE). Si rinvia a O. RAZZOLINI, *La disciplina del tempo di lavoro. Lavoro agile e orario di lavoro*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2022, p. 375; O. BONARDI, *Limiti di orario e lavoro autonomo nel diritto comunitario*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2005, p. 302 ss.



subordinati, in cui sia presente una maggiore autonomia esecutiva e flessibilità, data la comune difficoltà di misurazione e predeterminazione della prestazione<sup>16</sup>.

La contrattazione dovrebbe modulare, pertanto, le misure pratiche per garantire il diritto alla disconnessione in modo differente a seconda del tipo di lavoratore interessato e in relazione all'organizzazione in cui il prestatore è inserito in modo più o meno inclusivo.

A tal riguardo le indicazioni provenienti dalle parti sociali e dal Parlamento europeo sono ancora una volta complementari. Come già si è visto, la risoluzione del PE del 2021 pone l'accento sulla necessità di prevedere sistemi di misurazione della durata dell'orario di lavoro. Tale misura dovrebbe aggiornare la concezione del tempo di lavoro come tempo che non coincide necessariamente con il "tempo-orario"<sup>17</sup>. Per una simile operazione, è particolarmente lucido l'approccio delle parti sociali nell'accordo quadro del 2020, che evidenzia un aspetto centrale e sovente trascurato, ossia l'organizzazione del lavoro. Nell'accordo si fa riferimento al concetto di carico di lavoro adeguato allorquando si dichiara che "il conseguimento degli obiettivi organizzativi non dovrà richiedere un collegamento fuori orario".

Si pone in primo piano un pericolo insito alle potenzialità della tecnologia: poter essere liberi di lavorare "sempre e ovunque" grazie agli strumenti tecnologici, da un lato, argina gli aspetti sfavorevoli della rigidità di orario comportanti soprattutto fissità organizzativa e monotonia del lavoro, dall'altro lato, rischia di confondere i confini dei tempi di lavoro moltiplicando i carichi lavorativi.

Una libertà per essere davvero tale deve avere dei limiti, nel senso che deve essere concretamente individuata; le parti sociali sembrano i soggetti più adatti per costruire tali limiti tramite l'organizzazione delle prestazioni lavorative, sia in sé considerate sia nel contesto in cui esse vanno ad inserirsi. Sistemi innovativi di misurazione del tempo di lavoro legati anche agli obiettivi così come la predeterminazione dei carichi di lavoro sono prime indicazioni che le parti sociali devono tenere in adeguata considerazione.

#### **4. L'articolazione contenutistica dell'intervento della contrattazione**

Dalle misure suggerite dalle parti sociali e dal PE così come dalle fonti europee, già elencate in precedenza, richiamate dall'organo sovranazionale nella risoluzione in esame, si evidenzia un'articolazione contenutistica della disconnessione, che fa di essa un nuovo diritto, in quanto produttivo di riflessi in modo trasversale: su plurimi aspetti del rapporto di lavoro e su una molteplicità di diritti fondamentali.

La disconnessione è in prima battuta una misura a tutela della salute del lavoratore, dato che la pervasività delle strumentazioni tecnologiche costituisce una minaccia per l'effettivo godimento del diritto al riposo,

---

<sup>16</sup> Si veda L. CORAZZA, *Note sul lavoro subordinato 4.0*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2018, p. 1066 ss.

<sup>17</sup> V. BAVARO, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in C. ALESSI, M. BARBERA, L. GUAGLIANONE (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro*, Cacucci, Bari, 2019, p. 47.



esponendo il lavoratore anche a rischi psicosociali riconducibili all'organizzazione dell'orario e delle modalità di lavoro<sup>18</sup>.

Tale aspetto risulta preso in considerazione dal PE allorché la risoluzione in analisi evidenzia la necessità di adottare “almeno” le seguenti misure: a) la previsione di modalità pratiche per scollegarsi dagli strumenti digitali a scopi lavorativi, compreso qualsiasi strumento di monitoraggio legato al lavoro; b) la valutazione della salute e della sicurezza, ricomprendente anche il rischio psicosociale; c) l'adozione di misure di sensibilizzazione, compresa la formazione sul luogo di lavoro, che i datori di lavoro sono tenuti ad adottare riguardo alle condizioni di lavoro.

La prospettiva prevenzionistica di tutela della salute<sup>19</sup> è propria anche dell'accordo quadro delle parti sociali europee del 2020 dove si sottolinea la necessità di prevedere: a) un'adeguata informazione dei lavoratori sul rispetto delle ore di lavoro; b) meccanismi di allerta e di confronto tra *manager* e lavoratori sui processi e i carichi di lavoro; c) la prevenzione dell'isolamento.

Le parti sociali, anche e soprattutto a livello decentrato, sembrano ben attrezzate per adempiere a tali compiti<sup>20</sup>. Le concrete modalità che possano garantire la cd. disconnessione tecnica devono essere immaginate su misura; si potrebbe favorire una raccolta delle buone prassi, così da ridurre l'impegno organizzativo che rende l'avvio della contrattazione un costo di transazione considerato non ammortizzabile.

Per quanto concerne, invece, il ruolo delle parti sociali nel sistema della sicurezza, occorrerebbe incrementare in termini di quantità e qualità la partecipazione dei soggetti sindacali all'attività prevenzionistica<sup>21</sup>.

La disconnessione, poi, richiama la necessità di conoscere l'esatta estensione della propria obbligazione lavorativa, oltre la quale non è possibile muovere un addebito di mancata diligenza. È questa un'ulteriore declinazione sovente trascurata di questo diritto, ma che, debitamente regolata, risulta potenzialmente idonea ad accompagnare quel cambiamento culturale evidenziato in apertura alla presente riflessione. Si tratta dell'altro lato della medaglia dell'apparente libertà di organizzazione di tempi e modi di esecuzione della prestazione, che, invece, sottintende un timore di eventuali atti di ritorsione in difetto di una disponibilità permanente.

---

<sup>18</sup> Si rinvia a S. BUOSO, *La dimensione temporale del lavoro tra prevenzione primaria e prevenzione secondaria*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2017, p. 30 ss.; A. ALLAMPRESE, F. PASCUCCI, *La tutela della salute e sicurezza del lavoratore agile*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza sociale*, 2017, p. 307 ss.

<sup>19</sup> M. PERUZZI, *Il dialogo sociale europeo di fronte alle sfide della digitalizzazione*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2020, p. 1215.

<sup>20</sup> Per una ricostruzione della prassi, si rinvia a R. ZUCARO, *Il diritto alla disconnessione tra interesse collettivo e individuale. Possibili profili di tutela*, in *Labour & Law Issues*, 2019; M. RUSSO, *Esiste il diritto alla disconnessione? Qualche spunto di riflessione alla ricerca di un equilibrio tra tecnologia, lavoro e vita privata*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2020, p. 682 ss.

<sup>21</sup> In relazione all'ordinamento italiano si rinvia a M. LAI, *I soggetti collettivi (Rappresentanti per la sicurezza; Organismi paritetici): costituzione, prerogative, attività*, in G. NATULLO (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Utet, Torino, 2015, p. 796 ss.

A tal riguardo, il PE si dimostra particolarmente lucido immaginando l'adozione di una disposizione *ad hoc* sulla tutela contro trattamenti sfavorevoli legati all'esercizio del diritto alla disconnessione. L'approccio dissuasivo e sanzionatorio<sup>22</sup> adottato dal legislatore europeo, anche sul versante processuale, è apprezzabile; la risoluzione, tuttavia, non individua gli spazi ricopribili dalle parti sociali. Per un'ulteriore chiarezza sui periodi di connessione obbligatori, e quindi sui periodi di disconnessione giustificati, potrebbe, ad esempio, valorizzarsi il ruolo dell'autonomia collettiva nella predisposizione del catalogo delle reazioni disciplinari giustificate in caso di mancata connessione.

Vi sono, da ultimo, due contenuti della disconnessione rimasti sullo sfondo nella prospettiva europea.

La disconnessione come argine alla cd. *time-porosity*<sup>23</sup> che impedisce al lavoratore di conciliare vita professionale e vita personale<sup>24</sup>. A tal riguardo, non vi sono specifiche indicazioni. Si sarebbe, ad esempio, potuta menzionare la necessità di prevedere misure non economiche di compensazione dei tempi di lavoro, ossia il reintegro del tempo libero non fruito a causa della connessione.

Ulteriore aspetto poco trattato è il nesso esistente nel diritto alla disconnessione tra *privacy* e strumenti tecnologici: vi si accenna solo in relazione ai sistemi di misurazione dell'orario di lavoro e tramite un rinvio alla normativa comunitaria vigente a tutela della *privacy*; ci si chiede se ciò si traduca o meno in una tutela adeguata<sup>25</sup>.

## 5. Un diritto universale alla disconnessione “tutto da costruire”

Le misure elencate dal legislatore europeo e dalle parti sociali poggiano su un terreno più sicuro, perché maturo ormai da tempo, per il lavoratore subordinato che per il lavoratore autonomo, così manifestando un'incongruenza di fondo: la difficoltà della visione universale di oltrepassare le “buone intenzioni” e prendere forma in concrete previsioni di tutela.

In altri termini, l'applicazione di alcune delle misure pratiche sopra elencate trovano difficilmente traduzione al di fuori del riferimento al lavoro subordinato, mancando - seppur in una consistenza variabile a seconda dell'ordinamento considerato - un più complesso e sofisticato apparato complessivo di tutele in cui inserire una simile protezione. Guardando, ad esempio, al sistema italiano, se nell'identità della disconnessione come misura di sicurezza l'approccio universalizzante del legislatore nostrano<sup>26</sup>

<sup>22</sup> M. BIASI, *Individuale e collettivo*, cit., p. 405 ss.

<sup>23</sup> E. GENIN, *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2016, p. 280 ss.

<sup>24</sup> Si rinvia a A.R. TINTI, *Il lavoro agile e gli equivoci della conciliazione virtuale*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 419/2020.

<sup>25</sup> Sul tema si rinvia a L. FOGLIA, *La privacy come limite alla subordinazione: diritto alla disconnessione e rifiuto della prestazione*, in *dirittifondamentali.it*, 2020.

<sup>26</sup> P. PASCUCCI, *La nuova disciplina della sicurezza sul lavoro del 2008/2009: una rapsodia su novità e conferme*, in WP Olympus, 2011, p. 8.

rende l'opera di adattamento delle tutele una strada meno difficile da percorrere, risulta più complesso per le altre declinazioni della disconnessione.

A questa generale difficoltà, per quanto riguarda più specificamente i lavoratori autonomi, si aggiungono poi due problemi di fondo caratterizzanti la prospettiva europea, che non possono essere ignorati in questa sede: 1) l'individuazione dei soggetti meritevoli di protezione; 2) la possibilità per le parti sociali di svolgere un ruolo per i lavoratori autonomi, data la frizione con il diritto europeo della concorrenza<sup>27</sup>.

A tal riguardo vi sono, però, alcuni segnali di apertura da segnalare, nonostante le plurime difficoltà.

Il diritto europeo si caratterizza per la presenza, non dirimente, di disposizioni normative (quali l'art. 45 TFUE) che si combinano con una giurisprudenza altalenante della Corte di Giustizia dell'Unione europea. L'organo giurisprudenziale europeo, per un verso, ha dato vita ad un approccio casistico, elaborando una differente nozione di lavoratore a seconda del settore considerato e limitata alle materie per cui sussiste la competenza dell'ordinamento europeo; per altro verso, ha portato avanti una scelta astensionista, ossia demandando agli Stati membri il compito di definire la nozione di lavoratore; in ultimo, con la sua ricorrente attenzione al tema ha fatto sì che una nozione di lavoratore si sia formata almeno nei tratti essenziali, così producendo uno strato minimo di diritto uniforme negli Stati membri. Nell'ambito di questa ultima tendenza<sup>28</sup>, infatti, sono emersi alcuni caratteri peculiari della nozione di “*worker*”: la sottoposizione ad eterodirezione; il percepimento di una retribuzione; l'esercizio di attività reali ed effettive, ossia non marginali ed accessorie. E in special modo, per quanto qui interessa in relazione all'ampio perimetro soggettivo del diritto alla disconnessione, vi è da menzionare la sentenza *FNV Kunsten*<sup>29</sup> in cui si legge che “un prestatore di servizi può perdere la qualità di operatore economico indipendente, e dunque di impresa, [solo] qualora non determini in modo autonomo il proprio comportamento sul mercato, ma dipenda interamente dal suo committente, per il fatto che non sopporta nessuno dei rischi finanziari e commerciali derivanti dall'attività economica di quest'ultimo”. Vengono,

---

<sup>27</sup> Sulla questione problematica della contrattazione degli autonomi, si rinvia a M. BIASI, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all'indomani della l. n. 81 del 2017*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT – 358/2018; M. PALLINI, *Libertà di contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi e tutela della concorrenza: apologia della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'UE*, in M. AIMO, A. FENOGLIO, D. IZZI (a cura di), *Studi in memoria di Massimo Roccella*, Edizioni Scientifiche Italiane, 2021, p. 857 ss.; O. RAZZOLINI, *Collective action for self-employed workers: a necessary response to increasing income inequality*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.INT – 155/2021; P. MONDA, *Tutele collettive e riders: quali vincoli dal diritto euro-unitario?*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2022.

<sup>28</sup> Si rinvia a S. GIUBBONI, *Per una voce sullo status di lavoratore subordinato nell'Unione europea*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza sociale*, 2018, p. 207 ss.; E. MENEGATTI, *The evolving concept of “worker” in EU law*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2019, p. 71 ss.; L. VALENTE, *La politica sociale Ue recente e i progressi possibili per una nozione europea di lavoratore*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2021, p. 339 ss.

<sup>29</sup> Cgue, 4.12.2014, C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*. Per un approfondimento v. E. GROSCHEIDE, B. TER HAAR, *Employee-like worker: Competitive entrepreneur or submissive employee? Reflections on CJEU, C-413/13, FNV Kunsten Informatie*. in M. ŁAGA, S. BELLOMO, N. GUNDT, J.M.M. BOTO (a cura di), *Labour Law and Social rights in Europe. The Jurisprudence of International Courts. Selected Judgements*, Gdańsk University Press, Gdańsk, 2017, p. 21 ss.

quindi, messi in rilievo due elementi che mutano lo *status* del lavoratore allargando la considerazione di contraente vulnerabile e meritevole di tutela al di là del tradizionale prestatore di lavoro subordinato: la posizione del lavoratore rispetto al rischio di impresa e l'integrazione nell'impresa<sup>30</sup>.

Per quanto concerne più strettamente il lavoratore autonomo economicamente dipendente, tuttavia, la giurisprudenza della CGUE, nonostante le aperture richiamate in ordine alla nozione di lavoratore, risente di un forte radicamento concettuale della dicotomia subordinazione *versus* attività di impresa, ancorando prevalentemente la condizione della dipendenza economica a parametri quantitativi, quali una situazione di totale o prevalente monocommittenza, indizio rivelatore di una falsa indipendenza<sup>31</sup>.

Vi sono, da ultimo, segnali specifici da cui si può desumere un superamento, anche a livello sovranazionale, della concezione del lavoratore autonomo come soggetto in grado di "autotutelarsi" sempre e comunque, con ricadute importanti - da un punto di vista di implicazioni sistematiche - sia in relazione al tema della fattispecie sia in relazione ai margini di compatibilità della contrattazione collettiva degli autonomi rispetto al diritto europeo della concorrenza. Ci si riferisce alla Comunicazione della Commissione 2022/C374/02 che fornisce "Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali", intendendosi per tali le persone che non dispongono di un contratto di lavoro o non hanno in atto un rapporto di lavoro, e che per prestare i servizi in questione ricorrono principalmente al proprio lavoro personale. La Commissione esplicitamente sottolinea come questi lavoratori possano riscontrare "difficoltà nell'influire sulle proprie condizioni di lavoro" allorquando, anche se non pienamente integrati nell'impresa del proprio committente come i lavoratori subordinati, non siano completamente indipendenti dal proprio committente o non abbiano un potere contrattuale sufficiente; in siffatta situazione le trattative collettive sono considerate un mezzo importante per migliorare le condizioni di lavoro di tali lavoratori.

Alla luce di tale, seppur breve, panoramica relativa alla nozione di soggetto meritevole di tutele giuslavoristiche nella prospettiva europea, emergono evidentemente alcuni elementi che vanno a suffragare l'intuizione che è alla base dell'approccio universalizzante del diritto alla disconnessione: condizioni di fatto quali l'integrazione - anche non totale - nell'impresa, la monocommittenza, il lavoro personale rendono anche alcuni tipi di lavoratori autonomi esposti ai rischi della pervasività degli

---

<sup>30</sup> Si veda anche la pronuncia della Cgue, 16.7.2020, C-658/18, *Governo della Repubblica Italiana*. Si rinvia a E. ALES, A. RIEFOLI, *Funzionari "onorari" o lavoratori? Lo status dei giudici di pace italiani nella sentenza della Corte di Giustizia: primi riflessi sull'ordinamento interno*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2021, p. 155 ss.

<sup>31</sup> M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, CEDAM, Padova, 2013, p. 72 ss.; O. RAZZOLINI, *European definition of economic dependency and the new boundaries of employment protection*, in G. KISS (a cura di), *Recent Development in Labour Law*, Akadémiai Kiadó, Budapest, 2013, p. 250 ss. Per un'analisi del lavoro autonomo economicamente indipendente nell'ordinamento italiano si consenta di rinviare, anche per i riferimenti bibliografici, a I. ZOPPOLI, *Abuso di dipendenza economica e lavoratore autonomo: un microsistema di tutele in difficile equilibrio*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2019, p. 97 ss.



strumenti tecnologici e, quindi, meritevoli di godere del diritto alla disconnessione, seppur diversamente modellato. È proprio questa necessità di una selezione e di un adattamento delle misure che possa prendere in considerazione la profonda eterogeneità della categoria<sup>32</sup> che chiama in causa il ruolo delle parti sociali, unici attori in grado di cogliere e accogliere le diversità. Le ultime indicazioni provenienti dalle istituzioni europee promettono bene: ad un universale riconoscimento del diritto alla disconnessione corrisponde un'apertura della contrattazione per gli autonomi. Allo *ius* corrisponde il *remedium*.

Come già sottolineato, si tratta di un cammino appena iniziato, timidamente e ancora con molte zone d'ombra; è così per il tradizionale ambito della subordinazione, dove già le sfide della tecnologia sono impegnative, e lo è ancor più nell'ambito del lavoro autonomo rispetto al quale vi è un *habitat* giuridico di tutela ancora “tutto da costruire”.

Indipendentemente dalle sorti che seguiranno gli atti sovranazionali finora considerati, la prospettiva europea risulta preziosa per le parti sociali degli Stati membri nella misura in cui fornisce una mappa da seguire, ossia utili indicazioni per dare concretezza al diritto alla disconnessione sia estendendo il campo di applicazione soggettivo sia elaborando strategie di attuazione - non rimesse in modo ambiguo alla sola volontà contrattuale individuale - che possano superare i formali riconoscimenti, importanti ma non sufficienti.

---

<sup>32</sup> F. SCARPELLI, *Il lavoro autonomo nell'emergenza tra bisogno, (poche) tutele, regole del contratto*, in O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D'ONGHIA, L. ZOPPOLI, (a cura di), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Ediesse, Roma, 2020, p. 229 ss.