



DISEGNO DI LEGGE

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

ONOREVOLI SENATRICI E ONOREVOLI SENATORI. – Il riconoscimento di un reale diritto alla disconnessione, nell'ambito di un rapporto di lavoro, è un'esigenza che unisce tutte le generazioni e tutte le tipologie di lavoratori, ormai accomunate da una diffusa condizione di sostanziale precarietà esistenziale e lavorativa.

Nel corso degli ultimi anni, anche a seguito dell'evento traumatico della pandemia da COVID-19 e grazie alla diffusione delle nuove tecnologie, l'organizzazione del lavoro ha visto trasformazioni radicali che hanno inciso non solo sui processi produttivi, ma sugli stessi modelli di vita di platee sempre più vaste di lavoratori. Si è prodotta una sostanziale smaterializzazione dei concetti di luogo e tempo per l'esecuzione di molte prestazioni lavorative. Un processo che, se da un lato ha comportato una migliore gestione del tempo di lavoro, dall'altra rischia di provocare una dilatazione dello stesso, dando luogo ad un problema di armonizzazione tra la vita privata e la vita professionale, così da sovrapporre sempre più frequentemente i due ambiti.

Diretta conseguenza di tali processi è l'emergere di una diffusa consapevolezza della necessità di trovare un giusto equilibrio e temperamento tra le nuove opportunità offerte dall'innovazione tecnologica e il rispetto della sfera privata del lavoratore e del controllo del proprio tempo libero, così prevenendo i rischi di stress e disturbi legati al lavoro, quali il *tecnostress*, ovvero lo stress derivato da un utilizzo lavorativo incorretto delle nuove tecnologie, che porta a sovraccaricare i flussi di informazione generando ansia, insonnia e mal di testa o la sindrome da *burnout*, ovvero un grave logorio psi-

chico ed emotivo derivato dallo stress lavorativo che può sfociare in disturbi dissociativi, aggressività e svariate problematiche fisiche, nonché l'abbassamento della produttività.

Un'esigenza che sul piano giuridico è stata identificata con il principio del diritto alla disconnessione, ovvero il diritto per il lavoratore di non essere costantemente reperibile e la libertà di non rispondere alle comunicazioni di lavoro durante il periodo di riposo, senza che questo comprometta la sua situazione lavorativa.

Su tale frontiera si sono già mossi diversi Paesi, a cominciare dalla Francia nel 2016 nell'ambito della « *Loi du Travail* », e con soluzioni più parziale ha trovato riscontro anche nella legislazione in Spagna, Belgio e in Irlanda.

A livello europeo ancora manca una disciplina omogenea, nonostante la risoluzione del Parlamento europeo 2019/2181 (INL), del 21 gennaio 2021, sancisca nelle premesse che « il diritto alla disconnessione è un diritto fondamentale che costituisce una parte inseparabile dei nuovi modelli di lavoro della nuova era digitale; 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; che il diritto alla disconnessione è particolarmente importante per i lavoratori più vulnerabili e per quelli con responsabilità di assistenza ».

Nel nostro ordinamento, il diritto alla disconnessione è stato introdotto per la prima volta con la legge 22 maggio 2017, n. 81, con riferimento alla disciplina del lavoro agile. In dettaglio, l'articolo 19 della suddetta legge dispone che gli accordi tra le

parti per la regolamentazione di detta modalità di svolgimento della prestazione lavorativa prevedano anche le « misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche del lavoro ». Un principio che ha trovato ulteriore riscontro e rafforzamento, fino ad essere riconosciuto come vero e proprio diritto del lavoratore, con l'articolo 2, comma 1-ter, del decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 maggio 2021, n. 61, nel quale si sancisce che « è riconosciuto al lavoratore che svolge l'attività in modalità agile il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. L'esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi ».

Previsioni che, tuttavia, scontano un doppio limite: da un lato, ne rinviando la regolamentazione ad accordi tra parti diseguali e con riferimento alla sola modalità agile, dall'altro, lasciano escluse tutte le altre categorie di lavoratori che, comunque, svolgono la propria attività avvalendosi delle nuove tecnologie telematiche.

Al riguardo, va ricordato quanto dichiarato dal Presidente del Collegio del Garante per la protezione dei dati personali in occasione dell'audizione del 13 maggio 2020 sulle ricadute occupazionali dell'epidemia da COVID-19, ovvero che sia necessario assicurare « in modo più netto di quanto già previsto, anche quel diritto alla disconnessione, senza cui si rischia di vanificare la necessaria distinzione tra spazi di vita privata e attività lavorativa, annullando così alcune tra le più antiche conquiste raggiunte per il lavoro tradizionale », così come sulla necessità di impedire ai datori di lavoro l'u-

tilizzo di « computer dotato di funzionalità che consentano al datore di lavoro di esercitare un monitoraggio sistematico e pervasivo dell'attività compiuta dal dipendente tramite, appunto, questo dispositivo », ricalcando l'importanza non solo del diritto alla disconnessione, ma anche del prevenire gli eccessi nell'utilizzo del potere di controllo da parte del datore di lavoro.

Anche alla luce di tali considerazioni, nonché del proficuo lavoro sviluppato dalla piattaforma « Lavoro e poi stacco », il presente disegno di legge intende finalmente introdurre nel nostro ordinamento il principio del diritto alla disconnessione per ciascun lavoratore, a prescindere dalla modalità lavorativa, al fine di tutelare lavoratrici e lavoratori dalla connessione costante e indiscriminata e per garantire una reale separazione tra la vita lavorativa e la vita privata, stimolando altresì l'affermarsi di una nuova cultura del lavoro capace di migliorare la vita delle persone e la produttività del Paese.

Nel dettaglio, l'articolo 1 indica la finalità del disegno di legge, volta a disciplinare le modalità di esercizio del diritto del lavoratore alla disconnessione dagli strumenti di comunicazione telematica e a non svolgere mansioni e ricevere comunicazioni al di fuori degli orari stabiliti dal contratto di lavoro.

Con l'articolo 2 si precisa che per « comunicazioni » si intende qualsiasi forma di contatto tra datori di lavoro e lavoratori o tra lavoratori stessi effettuate via telefono, *mail*, tramite servizi di messaggistica istantanea o piattaforme di collaborazione.

L'articolo 3 sancisce il principio in base al quale il lavoratore ha il diritto a non ricevere comunicazioni dal datore di lavoro o dal personale investito di compiti direttivi al di fuori dell'orario ordinario di lavoro previsto dal contratto di lavoro applicato nell'azienda.

L'articolo 4 estende, in quanto compatibili, le tutele introdotte dal disegno di legge

anche ai lavoratori autonomi e ai professionisti, obbligando altresì gli ordini e le associazioni professionali ad adeguare i rispettivi codici deontologici entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge.

L'articolo 5 impone alle imprese che occupano più di quindici lavoratori e la cui attività lavorativa è svolta prevalentemente attraverso strumentazioni digitali di mettere a disposizione le strumentazioni digitali, prov-

vedendo anche ai corrispondenti costi di gestione, necessarie per lo svolgimento delle prestazioni lavorative.

L'articolo 6 introduce una serie di garanzie per il lavoratore con riguardo alla necessità di essere informato sul diritto alla disconnessione.

Infine, l'articolo 7 prevede specifiche sanzioni in caso di violazione degli obblighi previsti dagli articoli 3 e 6.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Finalità)

1. La presente legge è volta a disciplinare le modalità di esercizio del diritto del lavoratore alla disconnessione dagli strumenti di comunicazione telematica e a non svolgere mansioni o ricevere comunicazioni al di fuori degli orari stabiliti dal contratto di lavoro.

Art. 2.

(Definizioni)

1. Ai fini della presente legge, per « comunicazioni » si intende 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. 3.

(Diritto alla disconnessione)

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.

2. 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.

Art. 4.

(Lavoratori autonomi)

1. Le tutele di cui alla presente legge si applicano, in quanto compatibili, ai lavoratori autonomi, compresi i professionisti. Gli ordini professionali e le associazioni professionali di cui di cui all'articolo 2, della legge 14 gennaio 2013, n. 4, provvedono, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, all'adeguamento dei rispettivi codici deontologici.

Art. 5.

(Dispositivi digitali dedicati)

1. Nelle imprese che occupano più di quindici lavoratori, qualora le comunicazioni di servizio, lo scambio di informazioni e di documentazione o la stessa prestazione lavorativa avvengano prevalentemente attraverso strumenti digitali, questi sono messe a disposizione del lavoratore dal datore di lavoro, che provvede altresì ai corrispondenti costi di gestione.

Art. 6.

*(Obblighi di informazione
del datore di lavoro)*

1. Tra le informazioni che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore all'inizio

di ogni primo rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, sono comprese le indicazioni relative alle modalità di fruizione del diritto alla disconnessione disciplinato dalla presente legge e dalle eventuali previsioni dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

2. All'articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, dopo il comma 8 è aggiunto il seguente:

« 8-bis. Una copia delle informazioni di cui al comma 1 nonché delle informazioni inerenti al diritto alla disconnessione, sottoscritta dal lavoratore interessato, è inviata alla direzione territoriale del lavoro competente ».

3. Le informazioni relative al diritto alla disconnessione di cui alla presente legge sono altresì fornite dal datore di lavoro al lavoratore nell'ambito delle attività formative di cui all'articolo 37 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Art. 7.

(Sanzioni)

1. In caso di violazione delle disposizioni di cui all'articolo 3 si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da 500 euro a 3.000 euro per ciascun lavoratore interessato.

2. La violazione degli obblighi di informazione di cui all'articolo 6, comma 1, comporta l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152.

€ 1,00