



Associazione Comma2
Via San Felice, 6
4122 Bologna (BO)
Tel. +39 349 285 5451

www.comma2.it
presidenza@comma2.it
vicepresidenza@comma2.it
segreteria@comma2.it

Roma, 03 novembre 2021

AUDIZIONE DEL RAPPRESENTANTE DI COMM2 – LAVORO E' DIGNITA' DINANZI LA XI COMMISSIONE

(Lavoro pubblico e privato) presso la CAMERA DEI DEPUTATI

Sull'esame delle proposte di legge C. 2282 Gagliardi, C. 2417 Barzotti, C. 2667 Lucaselli, C. 2685 Vallascas, C. 2817 Serracchiani, C. 2851 Giarrizzo, C. 2870 Giarrizzo, C. 2908 Villani, C. 3027 Mura e C. 3150 Zangrillo, recanti disposizioni in materia di lavoro agile e di lavoro a distanza.

E' ormai diventata di uso corrente l'espressione *civiltà digitale*, intesa come idonea a qualificare lo stato attuale della modernità tecnologica.

La "digitalizzazione della civiltà" è la fase culminante di un lungo processo storico che coinvolge non solo il contesto economico (e quindi del lavoro), ma l'intero contesto della vita civile, individuale e associata.

Il ricorso sempre più accentuato alle tecniche digitali apre un'oscillazione tra un polo che può tendere ad un ridimensionamento delle ore lavorative dedicate ad occupazioni logoranti e un altro che, invece, registra un'occupazione tendenzialmente totalizzante del tempo dedicato all'attività lavorativa. Un crescente impegno della propria concentrazione, delle proprie energie, direttamente proporzionale al crescente investimento nel digitale, che la società nel suo insieme registra.

La (iper)connessione digitale virtualmente ininterrotta di tutte le protesi tecnologiche (computer, smartphone) pone una riflessione: quanto la persona (e le lavoratrici/lavoratori) riesce a controllare tale protesi, pur essendo nella sua materiale disponibilità; quanto è possibile, in particolare, il controllo sui relativi "contenuti interconnessi".

La persona ha diritto al lavoro, e vi ha diritto in condizioni che siano corrispondenti ai bisogni dell'esistenza individuale e familiare, accettabili per la sua stessa dignità. Un diritto a lavorare scisso dal diritto a riposare (dal lavoro) sarebbe impensabile.

La tempistica lavorativa (orario di lavoro) è stata storicamente la base su cui si è costruito tutto un sistema di tutele. La possibilità di essere sempre connessi, attraverso i dispositivi digitali, ha di fatto abolito le distanze, anche temporali, facendo precipitare le dimensioni della temporalità in un *eterno presente* (per

usare un'efficace espressione di Gustavo Zagrebelsky), che però non può e non deve sublimarsi in un "eterno lavoro" (come quello del *robot baxter* - e delle sue evoluzioni tecnologiche -, la macchina lavoratrice antropomorfa, con la faccina sorridente, che lavora ventiquattro ore, non va in ferie, non si ammala... non sciopera).

Il diritto alla disconnessione - considerato, seppure in differenti modi, nelle proposte di legge C. 2282, C. 2417, C. 2667, C. 2685, C. 2817, C. 2851, C. 2870, C. 2908, C. 3027, C. 3150 - va indubbiamente in una direzione positiva. Il minimo accenno contenuto nelle vigenti disposizioni (art. 19, comma 1, legge 22 maggio 2017, n. 81), anche emergenziali (art. 2, decreto legge 13 marzo 2021, n. 30, convertito con modificazioni dalla legge 6 maggio 2021, n. 61), è infatti ben poca cosa. Tale diritto necessita indubbiamente di una più completa e strutturale disciplina, non solo emergenziale, in linea con gli inviti e le esortazioni della risoluzione del Parlamento europeo 2019/2181 (INL).

Le proposte di legge richiamate mirano ad introdurre nell'ordinamento, pur con differenti profili, un diritto soggettivo del prestatore di lavoro a disconnettersi con modalità e tempi definiti da un accordo scritto (e, quando la prestazione lavorativa è svolta all'interno dei locali aziendali, durante la pausa).

Tutte le proposte pongono un diritto del prestatore di lavoro ma, e questa è una criticità, non un obbligo del datore di lavoro.

Si può a questo proposito rilevare che se c'è un diritto del prestatore di lavoro vi è un corrispondente obbligo del datore di lavoro. Ma quando parliamo di *iperconnessione* e di *civiltà digitale*, la concreta realtà delle cose è differente, come l'esperienza di molti giuslavoristi insegna.

Se un prestatore di lavoro ha il diritto di non rispondere (in determinati orari e in determinate situazioni), ciò non vuol dire che il datore di lavoro o chi per lui (il dirigente, ad esempio) non possa comunque inviare messaggi e richieste, anche se le stesse possono essere riscontrate in un momento successivo. Certo, il datore di lavoro può anche non avere il diritto ad una risposta immediata, ma comunque, per il prestatore di lavoro una mail, un messaggio sono sempre una pressione, professionale e psicologica (e per superare questa "pressione", la risposta immediata è sovente quella ritenuta più efficace e "liberante").

Non si può dire, quindi, che è sufficiente non rispondere, se previsto dagli accordi o dalla normativa di fonte superiore, oppure che basta non "aprire" la comunicazione.

Anche la sola segnalazione di un messaggio in arrivo ci "pressa" e non possiamo fare a meno di leggerlo. Del resto a tutti capita di controllare continuamente i dispositivi, proprio per essere certi che almeno per un po' possiamo stare tranquilli... fino al successivo accesso.

D'altra parte, il più delle volte i dispositivi a nostra disposizione sono di utilizzo promiscuo (personale e lavorativo) e sostenere, quindi, che basterebbe "spegnere", non è concretamente sostenibile.

Oltre al diritto alla disconnessione, quindi, è auspicabile che si preveda uno specifico obbligo del datore di lavoro (e di chi per lui) a non connettersi con il prestatore di lavoro. Un obbligo che, se non rispettato, possa prevedere un efficace sistema sanzionatorio.

E' la sola proposta di legge C. 3027 a tenere conto di quanto ora illustrato (valorizzando l'obbligo del datore di lavoro) prevedendo, in caso di violazione del diritto alla disconnessione, l'applicazione delle disposizioni dell'art. 615-bis del codice penale (*interferenze illecite nella vita privata*), salvo che il fatto costituisca reato più grave.

L'estrema pervasività delle nuove tecnologie e i danni che essa può causare al prestatore di lavoro, giustifica l'introduzione di un tale obbligo, la cui violazione non dovrebbe essere sanzionata solo penalmente, ma anche amministrativamente. Ed in ogni caso sarebbe auspicabile la promozione

dell'introduzione, a cura dei datori di lavoro, di sistemi informatici di "blocco" delle comunicazioni, quanto meno ordinarie, fuori da determinati giorni e orari.

Altro tema imposto dalla nuova configurazione dello "spazio digitale" è quello degli strumenti di controllo.

La Relazione che accompagna la proposta di legge C. 2417 afferma testualmente: *"La proposta di legge richiede alle imprese un impegno nella prevenzione dei rischi relativi alla connettività del lavoratore e agli eccessi di essa, tenendo altresì conto del fatto che l'incessante evoluzione tecnologica preclude una netta distinzione tra strumenti di controllo e strumenti di lavoro, come invece è previsto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (cosiddetto « Statuto dei lavoratori ») come modificato dalle disposizioni adottate in attuazione della legge 10 dicembre 2021, n. 183 (cosiddetto « Jobs Act »)."*

Si condivide tale valutazione, anche (e forse soprattutto) sulle criticità contenute nella vigente formulazione dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, con riferimento soprattutto al relativo comma 2, che esclude gli *"strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa"* dalle garanzie (e dalle relative procedure, contrattuali e amministrative) in materia di controllo a distanza dell'attività lavorativa.

Una distinzione tra strumenti di controllo e strumenti di lavoro che l'originaria formulazione del citato art. 4 dello Statuto dei lavoratori non prevedeva e che pertanto (e non è un paradosso) sarebbe stata maggiormente utile ed efficace in un periodo in rapidissima trasformazione come quello attuale.

Il controllo pervasivo (e spesso occulto) dell'attività delle lavoratrici e dei lavoratori attuato utilizzando gli strumenti tecnologici di lavoro in loro possesso dovrebbe essere escluso. A maggior ragione, quando tali strumenti (computer, smartphone) sono utilizzati per finalità promiscue, personali e lavorative.

La violazione del diritto alla riservatezza sarebbe evidente e più in generale, si può certamente parlare in questo caso di dignità compromessa!

In merito alle modalità e ai limiti di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro rispetto alla prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, con le relative conseguenze, anche disciplinari, le pdl C. 2417, C. 2667 e C 2908 rinviano ad accordi con le rappresentanze sindacali aziendali (o unitaria) e, solo in mancanza, con le rappresentanze territoriali dei sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.

Opportuna la specificazione che la mancata promozione di tali intese costituisca condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 della legge n. 300 del 1970.

La vigente normativa contenuta nella legge n. 81 del 2017 non condiziona la modalità lavorativa *agile* ad alcuna applicazione della contrattazione collettiva, di qualsiasi livello. D'altra parte, però, il richiamo alla contrattazione aziendale (e alla sua eccessiva valorizzazione) potrebbe porre serie criticità applicative. In molti passaggi di alcune delle proposte di legge in esame infatti, allorquando nei diversi ambiti viene richiamata la contrattazione collettiva, il primo livello di contrattazione indicato è quello aziendale (pdl C. 2417, C. 2667, C. 2908, anche se poi quest'ultima chiude con una norma – articolo 9 – che prevede la possibilità di stipulare accordi collettivi, di ogni livello, contenenti norme attuative per la disciplina del lavoro agile e del lavoro a distanza).

L'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138 convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, ha introdotto, come noto, i c.d. contratti di prossimità. Una valorizzazione, come prima accennato, degli accordi collettivi aziendali (finanche derogativi delle norme di legge), che sconta tutte una serie di problematiche non solo direttamente sindacali, ma legate a quei rischi di condizionamento che la pratica quotidiana riscontra.

La promozione più incisiva, nelle proposte di legge, della contrattazione nazionale o al più territoriale sarebbe quindi auspicabile, e non solo con riferimento al controllo a distanza.

Un'ultima, rapida, annotazione. La pdl C. 2908 (articolo 8) prevede che il datore di lavoro debba promuovere, periodicamente, incontri tra lavoratori che svolgono la prestazione lavorativa sia nei locali aziendali sia fuori, *“al fine di promuovere il confronto, lo scambio di esperienze e la condivisione dei metodi di lavoro e di prevenire l'isolamento dei lavoratori operanti in regime di lavoro agile di lavoro a distanza o di telelavoro. 2. Forme particolari di attuazione della disposizione... possono essere determinate mediante la contrattazione collettiva territoriale o aziendale.”*

Un'esigenza che già molti hanno sentito durante la pandemia da Covid-19, e che rendere strutturale con la trascritta proposta, non può che essere considerato condivisibile.

Avv. Bruno Del Vecchio

Per l'Associazione Comma2 – Lavoro è Dignità