

DISCONNESSIONE DIGITALE: UNA NECESSITÀ PER I LAVORATORI (E PER TUTTI)

BRUNO DEL VECCHIO*

Abstract: the article explores the issue of digital disconnection, reflecting on the link between the right to disconnect and the workplace and its legal meaning in the dimension of work activity.

Keywords: digital disconnection – smart working – workplace – hyperconnection – right to disconnect

L'odierna pandemia ci ha fatto comprendere, più di prima, che almeno su una cosa dovremmo essere tutti d'accordo: il nostro modo di lavorare sta cambiando in maniera sempre più rapida. Sta cambiando per tutti: dirigenti, professionisti, imprenditori e lavoratori di ogni livello. Se solo alcuni universi produttivi possono ritenersi «indenni» da una sostanziale modificazione del rapporto trilatero persona – lavoro – tempo (come le professionalità molto elementari), il resto della forza lavoro (pubblica e privata, autonoma o subordinata) ha dovuto rivedere radicalmente il proprio modo di lavorare. E non si tratta solo della riunione «da remoto», divenuta ormai una prassi quotidiana di confronto, o dello scambio di dati e informazioni che sempre di più viaggiano attraverso i nostri dispositivi digitali, protesi delle quali non possiamo più fare a meno. Si tratta, in maniera più fondamentale, di un diverso modo di *esserci* nel mondo del lavoro, per noi stessi e per gli altri. Se non possiamo o non dobbiamo essere nel luogo di lavoro (il nostro ufficio o i locali di una direzione dove fino a poco tempo svolgevamo le nostre riunioni), l'essere sempre reperibili diventa una necessità per noi e per gli altri proprio perché siamo *fuori* dai consueti uffici, spazialmente lontano da chi si deve relazionare con noi. La reperibilità continua, senza o con sfumati limiti temporali, ci viene sempre più presentata come necessità produttiva (ma per chi?) Se un dipendente è vicino – nell'altra stanza – per un tempo definito (giuridicamente definito), sappiamo che per il suo superiore il diritto a richiedere la prestazione è un diritto che ha un definito limite spazio - temporale: finché è vicino (nel luogo di lavoro), si può usufruire liberamente delle sue prestazioni.

* Bruno Del Vecchio, Avvocato, consulente della FNSI – Federazione Nazionale della Stampa Italiana. Email: bruno@studiodelvecchio.eu

Ma quando il dipendente lavora «da lontano», il limite temporale sfuma: è a disposizione, deve essere a disposizione, non può sottrarsi. Replicare che il limite temporale (il tempo è una misura oggettiva, anche se solo apparentemente oggettiva, come insegna la fisica) lo si può determinare anche da «lontano» è un'affermazione vera, ma che nella pratica, soprattutto per i lavori più propriamente intellettuali, non trova sempre un riscontro reale: il dirigente che cerca il proprio collaboratore fuori dai locali lo fa quando può e deve lui (il dirigente), a prescindere da un orario. Non vedere il proprio collaboratore in loco equivale, più o meno istintivamente, a pensare che «non sta lavorando», almeno proprio nel momento in cui decide di chiamarlo, creando (auto-creando) una giustificazione alla chiamata, una giustificazione non solo giuridica, ma anche morale.

L'art. 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81¹ (la prima legge ad introdurre in Italia lo *smart working*, o lavoro agile), nel prevedere tale particolare figura giuslavoristica si prefigge due cose (è scritto con chiarezza): incrementare la competitività e agevolare la «*conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*». Sul primo obiettivo debbono parlare gli economisti: saranno loro a dirci se il lavorare *agilmente* sia un modo per incrementare la competitività tra imprese. Il secondo obiettivo non è di natura economica ma, potremmo dire, umana. Per il legislatore è fondamentale (al punto di creare un istituto legislativo) conciliare i tempi di vita e di lavoro. Ma questo, concretamente, cosa vuol dire? Cosa vuol dire effettivamente conciliare la nostra vita lavorativa con la vita familiare, di riposo, di svago, in una realtà *iperconnessa* come quella attuale?

Il nostro legislatore ci ha abituato a questo: introdurre principi sufficientemente vaghi e lasciare ad altri (amministrazione, sindacati, giudici, ecc.) la determinazione delle concrete fattispecie da ricomprendere nel (teorico) dettato legislativo. Opera quanto mai difficile e, spesso, dai dubbi risultati!

Ma cosa significa «*conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*»?

Per prima cosa si può notare che per il legislatore i due termini, «*vita*» e «*lavoro*» sono di fatto contrapposti, come se il lavoro non facesse parte della vita! Errore grave del legislatore, il quale dimentica, o sembra dimenticare - a torto - che il lavoro rappresenta una parte, un aspetto fondamentale della nostra vita. Sarebbe quindi stato meglio scrivere «*conciliazione dei tempi di vita lavorativa e di vita libera dal lavoro*» ed è di questo, infatti, che si deve trattare: non potrebbe essere altrimenti, pena l'assurdità della (infelice) proposizione.

Spiegata così (ed è l'unico modo), la contrapposizione tra vita e lavoro può essere conciliata, secondo il nostro legislatore, attraverso l'istituto dello *smart working*. E qui si

¹ Art. 18, comma 1, legge 22 maggio 2017, n. 81: «Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva».

pone un altro problema: cosa significa, effettivamente, *conciliare*? Il termine, come noto, deriva dal latino e significa propriamente «riunire insieme»; mettere *insieme*, quindi, vita e lavoro.

Ma riunire, mettere insieme vita e lavoro, senza considerare il terzo lato del rapporto persona – lavoro – tempo, come può concretamente realizzarsi? E se sì, come?

Il tempo del lavoro, da dedicare al lavoro, è, forse, una delle più grandi conquiste della modernità: un tempo, definito e limitato, da dedicare all'attività lavorativa è ciò che rende la persona doppiamente disponibile. Disponibile verso gli altri (datore di lavoro per i subordinati, committente per gli autonomi) e disponibile verso se stesso quando il lavoro è «terminato».

Conciliare questa doppia disponibilità, senza una precisa delimitazione temporale, dovrebbe avere la funzione (è questo, in sostanza, che vuole l'istituto del lavoro agile) di migliorare l'esistenza umana, renderla maggiormente libera e disponibile a tutte quelle attività personali (oltre al riposo, a quelle familiari, culturali, ludiche...) che contraddistinguono l'uomo come tale.

Ma ciò è vero? Lorenzo Scillitani ha molto efficacemente sintetizzato:

«Storicamente, il diritto, legislativo e giurisprudenziale, del lavoro ha preso forma, nell'alveo del diritto civile, che disciplina, contrattualizzandoli in negozi giuridici, i rapporti interpersonali, sulla base di un'esigenza di tutela molto precisa, che la scienza giuridica ha configurato in prima battuta in termini di regolamentazione dell'*orario* di lavoro. L'uomo che lavora non è una bestia da soma, tale da poter essere sfruttato senza limiti di tempo. L'uomo è un soggetto che ha diritto *al* lavoro, ma vi ha diritto in condizioni che siano corrispondenti ai bisogni dell'esistenza individuale e familiare, e alle sue capacità, nonché accettabili per la sua stessa dignità: un diritto a lavorare scisso dal diritto a riposare sarebbe impensabile. Anzi, si può dire che l'aver tematizzato il diritto al riposo (non: all'ozio), sottinteso all'urgenza di limitare la tempistica lavorativa, sia stata la base sulla quale si è costruito tutto in sistema di tutele»².

E il sistema di tutele, faticosamente acquisito nel corso dei secoli (quanto meno nel mondo c.d. occidentale), regge ancora o vede via via sfumarsi con lo sfumarsi dei limiti interni temporali? Se durante il tempo che dovrebbe essere dedicato al lavoro, si possono svolgere altre attività (ad esempio, accompagnare i figli in palestra), vuol dire che esiste una verità corrispondente e contraria e cioè che mentre si accompagnano i figli in palestra, si *deve* lavorare: e, sia detto per inciso, i primi a notarlo saranno proprio i figli!

Del resto, la *connessione digitale* sempre più pervasiva agevola questo sistema; anzi, più che agevolarlo sembra imporlo, come se il progresso digitale sia qualcosa di ineludibile, eticamente neutro o irrilevante. Un progresso tecnologico impossibile da governare, la cui piena e incontrollata applicazione è addirittura *necessaria*, pena la non competitività economica (e ritorniamo così al primo degli obiettivi della legge sullo smart working).

² L. Scillitani, 2020, 661.

Ma è vero che un tale processo non si può (e non si deve) neppure governare?

La domanda è volutamente retorica ed introduce un problema di fondo che non possiamo fare a meno di affrontare, secondo due diverse prospettive. La persona che lavora è e rimane sempre, anzitutto, una persona; una persona con la sua dignità, con il suo bisogno di sicurezza, anche fisica e mentale, con la necessità di esplicitare tutte le attività umane, individuali e sociali, che, peraltro, la nostra Costituzione assicura (articolo 2).

Le due diverse prospettive – queste sì, ineludibili – attengono a due specifiche questioni che hanno, peraltro, un risvolto prettamente giuridico e che con l'allargamento della possibilità di lavoro fuori dai consueti locali aziendali (dovuto alla vigente pandemia) sono diventate, a mio avviso, dei veri e propri problemi che non è possibile (quanto meno) non governare: il luogo di lavoro e la disconnessione. Problemi tra loro connessi e connessi, ambedue, con l'ulteriore dimensione, quella temporale, imprescindibile, teoricamente e praticamente.

Si è sempre individuato come *luogo di lavoro* il luogo, appunto, dopo la persona si reca per svolgere la sua attività.

Prima della (pervasiva) connessione digitale, nessuno aveva mai messo in discussione tale assunto e tranne alcuni sporadici casi (il c.d. lavoro a domicilio) un'effettiva distinzione di *luoghi* (di lavoro e non) ha sempre avuto concreta rilevanza anche sul piano fisico.

Il rischio che un diffuso utilizzo dello smart working (e dell'iperconnessione digitale) smaterializzi il luogo di lavoro è indubbiamente presente.

Il concetto di luogo acquista spesso un significato anche giuridico. È l'abitazione il luogo dove la famiglia cura principalmente i propri affetti e interessi e dove manifesta pubblicamente il proprio senso di unità; l'art. 1182 del codice civile detta alcune regole sul luogo dell'adempimento delle obbligazioni; la sede legale di una società è in un determinato luogo, ecc. Anche il lavoro deve svolgersi in un luogo determinato (nella stragrande maggioranza dei contratti individuali di lavoro questo luogo è ben specificato). Ma il luogo di lavoro è solo questo? È solo il luogo fisico, materiale, in cui una persona presta la sua attività lavorativa? O è anche il luogo dove la persona si modifica professionalmente e non solo, acquisisce, coltiva, sviluppa relazioni di ogni natura? Smaterializzare il luogo fisico (se così si può dire), smaterializza anche le relazioni? Le rende, come oggi si afferma, sempre più virtuali? E un lavoratore che «smaterializza» le proprie relazioni, continuerà a formarsi, ad arricchirsi culturalmente e professionalmente come sempre fatto? È vero che, in teoria, lo smart working non è un lavoro «da casa», ma un lavoro che si può svolgere in ogni luogo (un lavoro nomade, come è stato definito). Ma la realtà dimostra che esso è principalmente svolto nell'abitazione del dipendente. Quando invitiamo qualcuno nella nostra casa siamo sempre (o almeno cerchiamo di essere) ospitali. Offriamo il caffè, da bere (è la nostra cultura); se l'ospite ci è particolarmente gradito e vicino lo invitiamo anche a cena. Chi lavora in smart working fa

lo stesso (forse non se ne accorge neppure) anche con il datore di lavoro che, peraltro, non è stato lui ad invitare. Se sta cenando (magari dopo aver già lavorato tutto il giorno) e il «capo» gli chiede qualcosa, mette il suo computer vicino e risponde (non osa non rispondere: è a casa sua, è ospitale!) In una parola, lavora... ancora. Oggi siamo sempre collegati. Gli psicologi affermano che a molte persone alle quali capita di perdere lo smartphone fuori casa subentrano ansia e, in molti casi, veri e propri attacchi di panico. Si sentono perse, hanno paura, sono sole: in una parola, sono scollegate. Nuove tecnologie e nuovi modi di vivere equivalgono (anche) a nuove malattie!

Con l'affievolirsi della fisicità aziendale del luogo di lavoro e la sempre più pervasiva connessione digitale, il luogo di lavoro, in una simbiosi tra materia e spirito, diventa la *persona*. È la persona che diventa il *suo* luogo di lavoro. Se si può lavorare da qualsiasi luogo, il «posto» svanisce e coincide con il computer, lo smartphone; in altre parole, coincide con la persona stessa. E il rapido passaggio tra il luogo, nel senso ora sottolineato, e l'essere della persona è di immediata percezione. Come afferma ancora Lorenzo Scillitani,

«se l'uomo finisce per essere il suo lavoro, per coincidere con il processo e i risultati del suo lavoro, il lavoro diventa fattore totalizzante dell'umano, essendo talmente indifferente ai suoi scopi destinali da poter sostituire l'uomo stesso, come nel caso dell'automazione robotica, che, esercitando la potenza del produrre, e del "servire", con standard di efficienza inarrivabili per capacità, di calcolo e di progettazione, "puramente" umane, da programmata per essere esecutiva è diventata oggi (artificialmente) super-"intelligente"»³.

Ma non solo. Il luogo fisico (i locali aziendali) rappresenta anche una protezione. Nel luogo di lavoro, la persona è a disposizione dell'impresa, del datore di lavoro. Fuori no (può non esserlo) e la demarcazione è netta. Se invece il luogo di lavoro coincide con la stessa persona, la demarcazione non c'è più: i rapporti (lavorativi) sono sforniti di filtro.

Vi è poi un altro aspetto, messo in evidenza da Savino Balzano: «Al "posto" di lavoro, inteso nella sua fisicità territoriale, sono collegati infatti diritti importantissimi e questi diritti sono intimamente connessi sia alla vita delle persone nella loro intimità familiare, sia alla loro dimensione collettiva, politica e sindacale in senso lato» (Balzano, 2021). Basti fare l'esempio delle tutele previste in caso di trasferimento.

Con un luogo di lavoro sempre più smaterializzato, a maggior ragione un limite può (e deve) essere imposto da una normativa che tuteli effettivamente il diritto (e il dovere) alla disconnessione. Una necessità umana, ancor prima che giuridica, esistenziale. Disconnettersi digitalmente significa disconnettersi intellettualmente. E non vuol dire solo *riposo*; vuol dire anche *riprendersi*, nel senso di riprendere, recuperare se stessi e la propria dimensione umana e sociale, non solo lavorativa.

Definire cosa sia il diritto alla disconnessione è difficile, se non (allo stato) impossibile. Siamo abituati a dare definizioni giuridiche sulla base di un diritto posto. Ma

³ Ivi, 659.

se il diritto posto non c'è, anche il perimetro definitorio del concetto (dell'istituto) non è di facile determinazione. Le recenti norme emergenziali, al di là di ogni ragione finalizzata al contenimento epidemiologico, hanno inciso in maniera determinante sul lavoro, come accennato all'inizio, e, in particolare, sulle modalità in cui esso viene svolto (ma le modalità di svolgimento del lavoro non sono qualcosa di esterno ad esso: sono il lavoro, lo qualificano). Introducendo regole per promuovere il lavoro agile è stato detto a milioni di italiani: «restate a casa, non andate dal datore di lavoro; è lui che verrà da voi!» Ma possiamo essere sempre collegati con il datore di lavoro? Una sua mail, un suo messaggio sono una pressione, anche psicologica, sempre. Si fa presto a dire che è sufficiente non rispondere, se si è fuori dal consueto orario di lavoro e dall'arco d'impegno contrattualmente stabilito o, addirittura, che basta non «aprire» il messaggio e tutto è risolto. Non è vero, e lo sappiamo tutti. Anche la sola segnalazione di un «messaggio in arrivo» ci «pressa» e non possiamo fare a meno di leggerlo. Del resto, ci capita spesso di guardare i nostri strumenti di collegamento proprio per vedere se «dall'ufficio ci hanno cercato», per essere certi che, almeno per un po', possiamo stare tranquilli... fino al nostro prossimo accesso allo smartphone. Parlare di orario di lavoro significa parlare di un tempo dedicato al lavoro, di un tempo dedicato a noi stessi, di un tempo dedicato ai nostri affetti, di un tempo dedicato al nostro riposo, di un tempo dedicato ai nostri interessi, di un tempo dedicato ai nostri svaghi. Parlare, in ultima analisi, della nostra vita! La persona, infatti, è anche il suo tempo. Il tempo è la misura del nostro essere persone. Il nostro fare (e il lavoro è tra i nostri principali fare) è legato al tempo. Ma non è solo un problema di orario di lavoro giornaliero, settimanale, ecc.; non è solo un problema di quando fare, ma anche di come fare e perché fare. Se la nostra vita perde i confini temporali (tanto per il lavoro e tanto per il resto: una delle conseguenze della Rivoluzione industriale), perde la misura – i limiti interni – del proprio tempo e in definitiva la persona vede affievolita la sua istanza individuale di libertà. La persona libera è quella che gestisce il suo tempo. La persona libera è quella che sa quando lavorare e sa quando non lavorare. La persona libera è quella che si collega quando vuole – condividendo la sua libertà con le libertà degli altri – e quando deve, per ragioni di lavoro, in un tempo definito; ma la persona è libera anche quando decide di scollegarsi, o comunque quando l'ordinamento glielo consente senza ripercussioni di alcun tipo. Ecco il punto che implica un discorso più ampio e generale sulla libertà e, aggiungo, sulla dignità della persona (oltre che sulla sua sicurezza fisica e psichica, che alla libertà e dignità sono strettamente legate): il termine del lavoro che, in questo contesto, si identifica con il termine della connessione. Nel nostro ordinamento un diritto generale alla disconnessione non è ancora codificato. È vero che l'art. 19 della legge n. 81 del 2017 dispone che nell'accordo tra datore di lavoro e lavoratore sullo smart working si devono individuare i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. Ma questa è l'unica norma nel panorama complesso ed articolato del diritto del lavoro. Essa riguarda quindi solo la

particolare fattispecie dello smart working, nel mentre il diritto alla disconnessione – per essere veramente tale – dovrebbe riguardare ogni lavoratore, a prescindere dal modo in cui è occupato. La norma, inoltre, non prevede alcuna sanzione in caso di violazione da parte del datore di lavoro e, comunque, vi è la differente forza contrattuale tra lavoratore e datore di lavoro che potrebbe non risolvere in alcun modo il problema. Qualche (rara) intesa collettiva ha affrontato la questione prevedendo il diritto a non leggere mail o messaggi fuori dall’orario di lavoro; ma il problema è, soprattutto, non inviarli. Se il diritto alla disconnessione è un diritto soggettivo di nuova generazione⁴, la codificazione di un corrispondente e qualificante *dovere* (anch’esso di nuova generazione) non è più rinviabile.⁵

Alla Camera dei Deputati sono attualmente all’esame ben dieci proposte di legge su smart working, lavoro a distanza e lavoro a domicilio.⁶ Il diritto alla disconnessione, considerato, seppure in differenti modi, nelle predette proposte di legge va indubbiamente in una direzione positiva, anche se il relegarlo all’interno della normativa sul lavoro «fuori» dei locali aziendali è indubbiamente riduttivo. Il minimo accenno contenuto nelle vigenti disposizioni sullo smart working (art. 19, comma 1, legge 22 maggio 2017, n. 81⁷), 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, 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 digitale*, la concreta realtà delle cose è differente, come l’esperienza di molti giuslavoristi insegna, visto che il «carico di lavoro» è, forse, tra le cose più difficili da regolamentare. 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,

⁴ Cfr. E. Dagnino, 2017, 1033.

⁵ Dopo l’introduzione della legge n. 81 del 2017 e della prima, embrionale, disciplina della disconnessione durante il lavoro in smart working, le riflessioni di giuristi, economisti, sociologi, esperti di scienza medica e anche filosofi, sono via via aumentate, dimostrando che il problema è particolarmente sentito, da più punti di vista. La bibliografia sull’argomento è quindi molto ampia.

⁶ Proposte di legge C. 2282, C. 2417, C. 2667, C. 2685, C. 2817, C. 2851, C. 2870, C. 2908, C. 3027, C. 3150

⁷ «L’accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l’esecuzione della prestazione lavorativa svolta all’esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L’accordo 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.»

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, come prima sottolineato, 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. 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. È la sola proposta di legge C. 3027 a tenere conto di quanto ora illustrato (una su dieci!), valorizzando l'obbligo del datore di lavoro e 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.

Un tema imposto dalla nuova configurazione dello «spazio digitale» (anch'esso ineludibile) è quello degli strumenti di controllo. Il controllo della persona è forse uno dei temi più pressanti che attualmente investe la nostra vita (di lavoratori, di consumatori, di cittadini). Shoshana Zuboff⁸ lo ha affrontato in maniera particolarmente ampia con il suo libro *Il capitalismo della sorveglianza. Il futuro dell'umanità nell'era dei nuovi poteri*. Qualcuno ha definito tale ricerca un atto di autodifesa digitale. Al controllo, pervasivo e continuo, reso possibile da molteplici strumenti tecnologici la cui gestione, anche di profilazione, è in mano di poche persone e imprese, consegue una vera e propria *manipolazione* dell'uomo, della sua personalità. E a questo problema non è immune il rapporto di lavoro.

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

⁸ Cfr. S. Zuboff, 2019.

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 proposte di legge 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, come deterrente, 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, infatti, allorquando nei diversi ambiti viene richiamata la contrattazione collettiva, il primo livello di contrattazione indicato è quello aziendale. 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.

Solo una proposta di legge (la 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.»

L'isolamento della persona è un altro dei rischi concreti di una sempre più diffusa applicazione del lavoro «esterno». Sembra un paradosso, ma così non è: in una civiltà digitale, come quella odierna, dove la *connessione* con l'esterno (e, quindi, anche con il datore di lavoro e i colleghi) è sempre più diretta, continua e non filtrata, l'isolamento è in effetti possibile. Rischiare di perdere la propria umanità, fatta di relazioni anche fisiche e non solo «protesizzate», significa rischiare di perdere la «cultura del lavoro», una cultura tra le più complesse che l'uomo abbia potuto creare e che non è fatta solo di regole o codici, ma di dignità, solidarietà, stima e realizzazione di sé, desideri e, aggiungiamo oggi, di disconnessione.

Del resto, quando ancora di disconnessione digitale nessuno parlava (era il 1965), già qualcuno scriveva che «il lavoro umano... è di valore superiore agli altri elementi della vita economica» e che «pur applicando a tale attività di lavoro, con doverosa responsabilità, tempo ed energie, tutti i lavoratori debbono però godere di sufficiente riposo e tempo libero che permetta loro di curare la vita familiare, culturale, sociale e religiosa. Anzi debbono avere la possibilità di dedicarsi ad attività libere che sviluppino quelle energie e capacità, che non hanno forse modo di coltivare nel loro lavoro professionale.»⁹ Un diritto al «non lavoro», previsto proprio per chi lavora, con lo scopo non solo di garantire spazi temporali liberi dall'attività professionale, ma con lo scopo di vedere accrescere e sviluppare «energie e capacità», soprattutto per coloro (molti) che sono costretti ad un lavoro non gratificante o precario (e spesso le due cose coincidono).

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

BALZANO Savino, 2021, *Contro lo smart working*. Laterza, Roma-Bari.

CONCILIO VATICANO II, 1969, «Costituzione su *La Chiesa nel mondo contemporaneo*». *Tutti i documenti del Concilio*. Massimo – UCIIM, Milano-Roma.

DAGNINO Emanuele, 2017, «Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata». In *Diritto delle relazioni industriali*, XXVII, 4, 1024-1040.

DEL VECCHIO Bruno, 2020, «Il giornalista nell'età dello *smart working*». In *NuovoMeridionalismoStudi.org*, n. 11, 54-62.

⁹ Concilio Vaticano II, 1969, § 67, lett. a) e c).

SCILLITANI Lorenzo, 2020, «Il diritto alla disconnessione (digitale): tra lavoro e salute». In *Atti del III Forum Internazionale del Gran Sasso*, 653-677.

ZUBOFF Shoshana, 2019, *Il capitalismo della sorveglianza. Il futuro dell'umanità nell'era dei nuovi poteri*. LUISS, Roma.