# CAMERA DEI DEPUTATI N. 1961

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**SCOTTO, ASCANI, BRAGA, GRIBAUDO, FOSSI, LAUS, SARRACINO, GUERRA, CASU, DI BIASE, EVI, FASSINO, FERRARI, FORATTINI, FURFARO, GIRELLI, MADIA, MANZI, MARINO, TONI RICCIARDI, ROGGIANI, SCARPA, SERRACCHIANI**

Disposizioni in materia di diritto alla disconnessione nei rapporti di lavoro

*Presentata l'11 luglio 2024*

ONOREVOLI COLLEGHI ! — 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 di COVID-19 e grazie alla diffusione delle nuove tecnologie, l'organizzazione del lavoro ha subìto 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 di 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'altro 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.

Tali processi hanno dunque reso evidente la necessità di trovare un giusto equilibrio tra le nuove opportunità offerte dall'innovazione tecnologica e il rispetto della sfera privata del lavoratore, in riferimento al controllo del proprio tempo libero, prevenendo così 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 psichico ed emotivo derivato dallo *stress* lavorativo che può sfociare in disturbi dissociativi, aggressività e svariate problematiche fisiche, nonché l'abbassamento della produttività.

Questa emergente esigenza è stata tradotta, in ambito giuridico, nel principio del diritto alla disconnessione, ovvero il diritto del lavoratore a non essere costantemente reperibile fuori dall'orario di lavoro — e di avere quindi la libertà di non rispondere alle comunicazioni di lavoro — senza che questo comprometta la sua situazione lavorativa.

Su tale frontiera si sono già mossi diversi Paesi, a cominciare dalla Francia, che nel 2016 ha approvato la « *Loi du Travail* », mentre un parziale riscontro si è avuto anche nelle legislazioni spagnole, belga e irlandese.

A livello europeo ancora manca una disciplina omogenea, nonostante la risoluzione del Parlamento europeo 2019/2181 (INL), del 21 gennaio 2021, sancisca nelle sue 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 legge n. 81 del 2017 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 di lavoro ». Un principio che ha trovato ulteriore riscontro e rafforzamento, fino ad essere riconosciuto come vero e proprio diritto del lavoratore dall'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 rinviano la regolamentazione ad accordi tra parti diseguali e solo 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.

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 di 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'utilizzo di un « *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 portato avanti dalla piattaforma « Lavoro e poi stacco », la presente proposta 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 vita lavorativa e 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 della proposta 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.

L'articolo 2 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.

L'articolo 4 estende, in quanto compatibili, le tutele introdotte dalla proposta di legge anche ai lavoratori autonomi e ai professionisti, obbligando altresì gli ordini professionali 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 viene svolta prevalentemente attraverso strumentazioni digitali di mettere a disposizione le strumentazioni digitali, provvedendo 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, che prevede obblighi per il datore di lavoro sia all'inizio di ogni primo rapporto lavorativo, sia in sede delle attività formative di cui all'articolo 37 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

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

# PROPOSTA 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.

*(Definizione)*

1. Ai fini della presente legge, per « comunicazione » si intende qualsiasi forma di contatto tra datori di lavoro e lavoratori o tra lavoratori effettuata 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 diritto di 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 e, laddove inviate per motivi di necessità o urgenza, devono essere motivate; in tali casi il lavoratore è tenuto alla

lettura e ai conseguenti adempimenti solo alla ripresa dell'orario di lavoro ordinario.

3. L'eventuale prestazione lavorativa comunque prestata in conseguenza delle comunicazioni di cui al comma 2 è considerata lavoro straordinario ed è regolata secondo le previsioni dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale applicabili in relazione al settore di attività di riferimento.

Art. 4.

*(Lavoratori autonomi)*

1. Le tutele di cui alla presente legge si applicano, in quanto compatibili, anche ai lavoratori autonomi, compresi i professionisti. Gli ordini professionali e le associazioni professionali 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.

*(Dotazione degli strumenti digitali)*

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 messi 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 frui-

zione 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 applicabili in relazione al settore di attività di riferimento.

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 dell'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.

PAGINA BIANCA

*19PDL0099640*