TEMPI DI LAVORO, TECNOLOGIE E REGOLAZIONE DEL POTERE DATORIALE DI CONTROLLO

Working time, technologies and regulation of employer's power of control

Progetto per un assegno di ricerca di 18 mesi
prof. Davide Casale [firmato digitalmente]

ABSTRACT: *This project aims to understand how both the technological changes in industries and the flexibility sought by entrepreneurs affect working time discipline. New technologies are blurring the line between working time and free time (rest time, family time, hobby time, …). This many-sided situation places itself outside the bipartition set out by Italian law between work and non-work. Fragmentation of working time requires, among others: 1) an actual daily technological "disconnection" between the employee and his job responsibilities, in order to protect his health; 2) an afterthought of employer's power of control, also considering data protection rules. Working time regulation is in broad terms an indispensable element in creating a sustainable social model of work, both socially and economically. It is necessary to identify the optimal technical and legal approaches for this purpose*.

Il progetto mira a comprendere le implicazioni sulla **regolazione del tempo di lavoro** che derivano dalle attuali **trasformazioni tecnologiche** dei modi di produzione della ricchezza, le quali rendono tecnicamente possibile una sempre più raffinata **ricerca di flessibilità** da parte degli imprenditori.

La regolazione di questi cambiamenti del mondo del lavoro trova nella legge un riferimento imprescindibile, per quanto non esaustivo e mai definitivo. La attuale scelta del legislatore di ricondurre soltanto a **due possibilità (lavoro/non lavoro)** tutto il tempo di vita attiva del prestatore solleva questioni interpretative sui connotati che l'una o l'altra categoria debba assumere. Le conseguenze della classificazione di una data situazione come attività lavorativa o meno incidono non solo sul piano retributivo, ma anche sul grado di assoggettamento del lavoratore, ad esempio nello svolgimento delle sue mansioni e nella sua facoltà di trascorrere tempo in un luogo predefinito o meno, ossia incidono sulla libertà e dignità del lavoratore nella relazione inter-privata col suo datore. Le nuove tecnologie stanno sempre più sfumando la linea concettuale di demarcazione tra i tempi di lavoro e quelli di non lavoro (di riposo, di famiglia, di svago, …). Fuoriesce dalla rigida bipartizione un crescente novero di situazioni caratterizzate dalla presenza di **momenti apparentemente intermedi**, che però devono essere classificati da una parte o dall'altra. In quest'ottica binaria, il nodo più sensibile non è l'intrusione della vita privata nell'orario lavorativo, che pure implica una attenta regolazione della maniera in cui il datore ha diritto di difendere la produttività della prestazione lavorativa, anche sospendendo o riducendo i collegamenti tecnologici del lavoratore con la sua vita privata durante il lavoro. Viceversa, l'aspetto più delicato ovviamente è l'intrusione di esigenze lavorative nell'area temporale dedicata alla vita privata. Difatti la persona che lavora alle altrui dipendenze deve poter confidare sul fatto che in determinate giornate o in certi orari il suo non-lavoro non verrà compromesso da pressioni derivanti da ragioni anche indirettamente legate alle proprie responsabilità lavorative.

Tanto per i lavoratori a distanza quanto per quelli che operano con presenza fisica nel luogo datoriale diviene cruciale il tema della **"disconnessione"**, quale diritto soggettivo di fonte imperativa. Non è certamente scontato quale sia la fonte, pubblicistica o negoziale, che garantisce una maggiore effettività alla posizione del dipendente: la fonte normativa prescelta a tale scopo dall'ordinamento deve sapersi confrontare con la rapidità dell'evoluzione tecnologica e produttiva,

ossia deve essere dotata di duttilità in funzione non solo settoriale ma anche aziendale, senza però abdicare alla propria funzione protettiva. In ogni caso, suggellare sul piano legale o contrattual-collettivo un diritto alla disconnessione in capo al dipendente appare non sufficiente per salvaguardare la funzione di ripristino delle sue energie fisiche ed intellettuali e le altre funzioni di rango costituzionale del tempo libero. È più rilevante soffermarsi sulla correlata posizione datoriale di *obbligo* a non interferire nella vita del dipendente, anche indagando l'azionabilità dei diritti nel caso questo obbligo non sia rispettato. Ancor più importante, oggi, appare ragionare sulla possibilità d'imporre giuridicamente meccanismi tecnologici di disconnessione automatica.

La crescente parcellizzazione dei tempi di lavoro resa possibile dalle tecnologie ha un effetto anche sul **potere datoriale di controllo**. In particolare, il controllo operato con gli strumenti utilizzati dal lavoratore diventa l'unico possibile quando viene meno la fisicità del luogo di lavoro. Di poco aiuto è in proposito la tradizionale distinzione tra obbligazioni di risultato ed obbligazioni di mezzo, giacché la riflessione teorica ha ormai messo in luce come anche queste ultime tendano ad implicare uno standard non solo di diligenza dell'obbligato ma anche di concreta utilità per la controparte datoriale. In ogni caso la **legislazione privacy**, se effettivamente applicata, è uno strumento utile per evitare che il silenzio eventualmente serbato dal datore trasmodi in comportamenti che violano la libertà del dipendente. I profili più problematici attengono alla costruzione tecnica, *hardware* e *software*, degli strumenti di lavoro. Inoltre va indagata l'effettività dei meccanismi giuridici di tutela in proposito, quando si tratti di azionarle in un caso concreto, specie in un settore come quello dei dati personali in cui la consapevolezza dei beneficiari non può darsi per scontata, anche sul piano delle relazioni collettive.

Più in generale, la regolazione dei tempi della prestazione lavorativa è uno degli elementi indispensabili per tracciare un **modello sociale** più o meno improntato alla flessibilità. Il progetto prenderà quindi in considerazione anche il ruolo della disciplina dell'orario di lavoro nel mercato del lavoro, quale elemento d'equilibrio nel governare l'accesso datoriale a forme contrattuali meno garantistiche per il lavoratore ma più elastiche per l'organizzazione imprenditoriale.

FASI E TEMPI DELLE ATTIVITÀ

La ricerca si può svolgere in un periodo di 18 mesi (fermo restando che ne è possibile la rimodulazione in un lasso di tempo di poco inferiore, da verificare all'esito della procedura dipartimentale d'assegnazione). I primi sei mesi saranno dedicati all'esame delle trasformazioni tecnologiche ed al loro impatto giuslavoristico in Italia, con approfondimento della letteratura in tema. Nel secondo semestre l'attenzione verrà spostata sugli alcuni ordinamenti nazionali e quello dell'UE (anche valutando l'opportunità di un soggiorno all'estero). Nel terzo semestre verranno messe a fuoco le soluzioni ai problemi identificati, con pubblicazione dei risultati in accreditate riviste scientifiche.