

Digitalizzazione e lavoro

In epoca Covid si è tanto sentito parlare di "**smart working**" o lavoro agile, una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa caratterizzata da flessibilità organizzativa, perché priva di vincoli orari o spaziali, basata sull'utilizzo di strumenti che consentono di "lavorare da remoto" (smartphone, pc, tablet etc). La digitalizzazione e l'uso di strumenti digitali ha apportato dei benefici come appunto una maggiore flessibilità e autonomia nell'organizzazione dell'attività lavorativa. C'è però un rovescio della medaglia, lo svolgimento della prestazione lavorativa "da casa" comporta inevitabilmente che siano meno netti i confini tra attività lavorativa e vita privata con conseguente intensificazione dell'orario di lavoro. L'uso prolungato di strumenti tecnologici e digitali ha ripercussioni negative sulla salute dei lavoratori, tra questi una postura statica per lunghi periodi di tempo può determinare tensioni muscolari e disturbi muscolo scheletrici; senza contare l'aggravamento di fenomeni quali l'isolamento, la dipendenza dalle tecnologie, la privazione del sonno, ansia e burnout.

Diritto alla disconnessione: cos'è?

Partendo dal presupposto che grazie alle nuove tecnologie siamo sempre "tutti connessi", "tutti online", tutti facilmente rintracciabili, il diritto alla disconnessione non dovrebbe essere una prerogativa dei soli "lavoratori in smart working". L'essere perennemente connessi ingenera nel datore di lavoro l'aspettativa che i lavoratori siano raggiungibili in qualsiasi momento e ovunque, anche durante gli orari non lavorativi. Il **diritto alla disconnessione** si sostanzia nel diritto di non essere costantemente reperibile, ovvero nella libertà di non rispondere alle comunicazioni di lavoro (come telefonate, e-mail, messaggi) durante il periodo di riposo, senza che questo possa compromettere la situazione lavorativa del dipendente.

L'Unione Europea e il diritto alla disconnessione

Sul punto, si ricorda la Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021, recante raccomandazioni alla Commissione UE sulla proposta di Direttiva sul diritto alla disconnessione. Preso atto che, attualmente, manca una normativa europea specifica sul diritto dei lavoratori alla disconnessione dagli strumenti digitali a scopi lavorativi, si sottolinea l'importanza di colmare tale lacuna. L'essere sempre connessi e reperibili può influire negativamente sui diritti fondamentali dei lavoratori, sull'equilibrio tra la loro vita professionale e quella privata, nonché

(come si è visto) sulla loro salute fisica e mentale e sul loro benessere. Se da un lato, il diritto alla disconnessione comporta la possibilità del lavoratore di non rispondere alle richieste del datore di lavoro al di fuori dell'orario di lavoro, senza essere per questo penalizzato; dall'altro lato, i datori di lavoro non dovrebbero incentivare la cultura del sempre connessi, ad esempio con favoritismi nei confronti dei lavoratori che rinunciano a tale diritto.

Diritto alla disconnessione: arriva la legge Europea

Nella Risoluzione de qua viene enunciato un principio fondamentale, da non tralasciare, ovvero: **"Il diritto alla disconnessione** dovrebbe applicarsi a tutti i lavoratori e a tutti i settori, sia pubblici che privati, e dovrebbe essere attuato efficacemente".

Proprio perché mira a garantire la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e di condizioni di lavoro eque, compreso l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, il diritto alla disconnessione deve essere un diritto generalmente riconosciuto (erga omnes).

La normativa - parziale - italiana: la legge 81/2017

Si è pronunciato in merito anche il legislatore italiano con una normativa, purtroppo parziale, in quanto limitata al solo lavoro agile. Il riferimento è alla legge 81/2017- il Capo II è dedicato appunto al lavoro agile- la quale però non ha apprestato un'adeguata tutela. Innanzitutto, non ha riconosciuto la disconnessione come un diritto. Inoltre, l'articolo 19 della suddetta legge dispone che l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali. Tale accordo individua i tempi di riposo del lavoratore nonché "le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro".

In sostanza, la disconnessione è rimessa alla negoziazione delle parti. Indefettibile quindi un intervento del legislatore che riconosca la disconnessione come un diritto fondamentale dei lavoratori e che tale diritto venga applicato in ogni ambito e settore lavorativo.

Antonia De Santis

Praticante Foro di Nocera Inferiore

Diritto alla disconnessione e smart working

In realtà, il diritto alla disconnessione è un istituto dai confini ancora fumosi nel nostro ordinamento, anche se ha già trovato riconoscimento ufficiale all'estero e sia già **diffusamente rispettato nella pratica aziendale nostrana**.

A dire il vero, tale diritto viene preso in considerazione anche a livello normativo, nella legge che disciplina lo **smart working** in Italia. Quest'ultimo, anche conosciuto come lavoro agile, rappresenta una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa ampiamente adottata nella realtà lavorativa italiana e postula la possibilità per il dipendente di prestare la propria opera anche al di fuori dell'azienda, senza vincoli di orario.

L'orario, appunto: questo il punto in comune tra smart working e diritto alla disconnessione. La **Legge sul lavoro agile (l. 81/2017)**

chiarisce che il lavoratore è tendenzialmente libero di stabilire in autonomia i tempi di lavoro.

L'unico vincolo, anzi, è dato proprio dalla

durata massima dell'orario di lavoro

. Raggiunto questo limite, anche il lavoratore "flessibile" ha il diritto di "staccare la spina" e rendersi irreperibile.

L'irreperibilità nella contrattazione collettiva

Al di là del dato normativo appena esaminato, è possibile citare anche quanto avviene nell'ambito della **contrattazione collettiva**, dove il diritto alla disconnessione è ormai considerato quale criterio generale da tenere in considerazione, relativamente all'utilizzo di cellulari e altri dispositivi di comunicazione.

In tale ambito, nell'ottica di **una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita privata familiare**, la possibilità di effettuare chiamate ai dipendenti e inviare mail per motivi di lavoro viene dichiaratamente **circoscritta a al solo orario di lavoro** e non è concessa nelle restanti ore della giornata.

Analoghe disposizioni, come detto, si ritrovano già in alcuni ordinamenti stranieri, come ad esempio la **legge sul lavoro francese**.

Diritto alla disconnessione: una regola comportamentale

In realtà, al di là di qualunque appiglio normativo, sembra corretto affermare che la questione del c.d. **diritto alla disconnessione** riguardi, più che la sfera giuridica, quella della **correttezza nei rapporti sul piano sociale**.

Prolungare il livello di attenzione e di disponibilità del dipendente oltre il normale orario di lavoro per cui viene retribuito, infatti, potrebbe a buon ragione essere considerato **una fonte di ingiusto stress** nei confronti dello stesso.

Del resto, pretendere che il dipendente abbia uno specifico dovere di rispondere a mail e messaggi del tutto eventuali anche fuori dell'orario di lavoro, vorrebbe dire riconoscere che lo stesso, in certa misura, sia ancora a disposizione del datore e **configurerebbe, in ultima analisi, il suo diritto a un'indennità economica che compensi tale reperibilità**.

È dunque ragionevole affermare che, anche in assenza di specifici accordi o normative, **già sul piano comportamentale è da ritenersi sussistente il diritto alla irreperibilità**, al di fuori dell'orario di lavoro, in capo a ciascun lavoratore dipendente.

Fonte:

Scritto da Sandro

Venerdì 12 Marzo 2021 11:21 - Ultimo aggiornamento Martedì 16 Marzo 2021 10:28

(www.StudioCataldi.it)