

20.3.2024

TEMPO DI LAVORO E TEMPO DI VITA: DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

Siamo qui per parlare GESTIONE DEL TEMPO DI LAVORO e DI VITA, DI DIRITTO A NON ESSERE SEMPRE CONNESSI.

Occorre contrastare stereotipi, luoghi comuni, **modi di lavorare classici e modi di SUBIRE il lavoro.**

“Portarsi a casa il lavoro” non va bene, non va sopportato, non va patito sia esso inteso come lavoro fisico (smart working, lavoro aggiuntivo o lavoro arretrato), sia come impegno mentale e impegno emotivo.

Tutti gli studi in materia, soprattutto di epoca Covid e post Covid – hanno evidenziato:

- che l’attuale “tempo del lavoro” è **profondamente connotato per genere a svantaggio delle donne**, spesso trasversalmente al titolo di studio, al tipo di lavoro, all’età
- che le più colpite sono le fasce delle donne che “iniziano un percorso carrieristico”, quelle che hanno figli piccoli e quelle che hanno carichi di accudimento verso familiari.

Il Convegno odierno ha quale OBIETTIVO quello di chiarire sia per il lavoro in presenza che con altre modalità (a distanza) che cosa deve essere **garantito** e che cosa non può essere **preteso** nonché di evidenziare quali sono i **segnali di allerta cui si deve prestare attenzione e come si può agire prima che si innesti una situazione di stress che incida pesantemente sulla salute.**

Cos’è il diritto alla disconnessione in ambito lavorativo?

È il diritto che i lavoratori, e non parlo solo di lavoratori subordinati, ma di ogni categoria di lavoratori, a **non essere costantemente e continuamente disponibili o raggiungibili tramite dispositivi digitali al di fuori dell’orario di lavoro.**

È la possibilità per lavoratrici e lavoratori di staccare completamente dal lavoro e dalle comunicazioni professionali al termine della giornata lavorativa, o durante i periodi di riposo, senza subire pressioni o conseguenze negative.

Il fine del DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE è quello di preservare l’equilibrio tra la vita professionale e quella personale dei lavoratori preservandone e proteggendone il benessere psicofisico.

L’accesso continuo a email, chat di lavoro e ad ogni forma di scambio/comunicazione digitale può creare un ambiente insalubre in cui i **CONFINI tra lavoro e vita privata sono confusi, quasi non**

esistono più, VI è UNA un'interferenza continua nell'orario non lavorativo e all'aumento dello stress.

Occorre promuovere il diritto alla disconnessione perché può avere impatti positivi sia per i dipendenti che per le aziende.

Per la forza lavoro, offre l'opportunità di riposare e ricaricarsi, migliorando la produttività e la soddisfazione lavorativa complessiva.

Dall'altra parte, le aziende possono **beneficiare di dipendenti più impegnati, creativi e motivati**, oltre che di una **maggiore retention del personale**.

In alcuni paesi, anche europei, **il diritto alla disconnessione è stato formalizzato attraverso leggi o accordi collettivi che dettano limiti invalicabili per le comunicazioni lavorative al di fuori dell'orario di lavoro** e proteggono le lavoratrici e i lavoratori dalla pressione di essere costantemente connessi.

Per quanto riguarda l'ordinamento nazionale esso vive in uno stato di ambiguità e incompiutezza, limitato al ristretto ambito del lavoro agile e rimesso prevalentemente alla volontà individuale dei contraenti.

L'ordinamento sovra nazionale, molto attivo e prolifico, ci permette invece di valutare elementi da cui tratte spunti ed ispirazioni.

Assistiamo ad una regolamentazione in continua evoluzione con programmazioni a lungo termine

In ordine cronologico abbiamo:

- **Accordo quadro delle parti sociali europee sulla digitalizzazione del 22 giugno 2020**
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione/Proposta di Direttiva (2019/2181(INL)**
- **Intesa delle parti sociali del 28 giugno 2022 raggiunta nell'ambito del programma per il dialogo sociale europeo 2022-2024**

ACCORDO QUADRO

L'Europa ci avverte e mira a scardinare l'attuale cultura del lavoro pericolosa sotto diversi profili.

1) Noi viviamo in un contesto di prevaricante "cultura del sempre connesso"

occorre mettere in atto la **trasformazione digitale** non solo tramite strumenti e istituti giuridici - tradizionali e non - ma anche attraverso la diffusione di una cultura del lavoro non schiava della tecnologia, ma **ANTROPOCENTRICA**

Non possiamo limitarci a parlare di lavoro agile giuridicamente inteso, ma anche di problema diffuso **dell'iperconnettività**.

2) Vi è la necessità di inquadrare giuridicamente la disconnessione, inducendo a riflettere sulla dimensione costituzionale degli interessi emergenti.

Ecco perché le parti sociali europee nell'Accordo quadro del 2020:

a) si riferiscono genericamente ai lavoratori, non solo ai lavoratori agili;

b) annoverano tra le misure da prendere in considerazione l'“*impegno della dirigenza a creare una cultura che eviti il contatto fuori dall'orario di lavoro*”, così come “*procedure di allerta e di supporto in una cultura non colpevolizzante o punitiva per trovare soluzioni e per evitare di danneggiare i lavoratori per il fatto di non essere contattabili*”.

Il Parlamento Europeo fa continuo riferimento alle fonti europee che considera operanti:

le direttive 89/391/CEE e 91/383/CEE, che mirano a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori;

la **direttiva 2003/88/CE**, che prevede prescrizioni minime di sicurezza e sanitarie in materia di organizzazione dell'orario di lavoro;

la **direttiva (UE) 2019/1152** che ha lo scopo di migliorare le condizioni di lavoro promuovendo un'occupazione più trasparente e prevedibile;

la **direttiva (UE) 2019/1158** che stabilisce prescrizioni minime volte ad agevolare la conciliazione tra attività professionale e vita familiare.

3) Vi è la necessità di adottare fonti normative ad hoc

L'approccio sovranazionale risulta, pertanto, particolarmente prezioso perché coglie la novità, la complessità e la profondità del diritto alla disconnessione, tracciando linee di intervento ancora inesplorate nell'ordinamento italiano.

4) Vi è la necessità di valorizzare il ruolo essenziale delle Parti sociali

Il PE mette in evidenza il tradizionale ruolo delle parti sociali: connessione, orario di lavoro, corrispettivo

La dichiarazione di centralità del ruolo delle parti sociali è generale, ossia al di là del ruolo “riconosciuto” alle stesse nella regolamentazione del lavoro agile anche all’interno dei Contratti Collettivi e degli Accordi di II livello.

Il PE infatti fa spesso riferimento “al livello adeguato” di contrattazione, dimostrando di non escludere la contrattazione decentrata.

5) Vi è la necessità di confrontarsi con le pronunce in materia della Corte di Giustizia in cui perde importanza il **requisito spaziale** di esecuzione della prestazione lavorativa ai fini della qualificazione dell’orario di lavoro e viene esaltato il fattore della **programmabilità temporale della vita non lavorativa** come discrimine tra tempo di lavoro e tempo di riposo, con una valorizzazione, nel paradigmatico caso della reperibilità, degli elementi della frequenza media delle chiamate e della durata degli interventi.

Ed in cui emerge la necessità di retribuire tutti i tempi di lavoro.

L’Accordo Quadro del 2020 sottolinea detta necessità e **prescrive che per ogni contatto fuori orario il lavoratore avrà diritto ad un compenso adeguato.**

La RISOLUZIONE del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL))

Si rivela, invece, più precisa nella lettura e nella regolamentazione del fenomeno.

Essa fornisce una serie di **indicazioni fissando uno standard minimo di modalità pratiche che gli Stati membri devono garantire previa consultazione delle parti sociali al fine di dare attuazione al diritto alla disconnessione.**

Tra queste, rispetto al tema affrontato, si prevede la presenza di:

a) criteri per la concessione di una **deroga** ai datori di lavoro dall’obbligo di attuare il diritto dei lavoratori alla disconnessione; in caso di deroga, i criteri per stabilire le modalità di calcolo della compensazione per il lavoro svolto al di fuori dell’orario di lavoro;

b) sistemi oggettivi, affidabili e accessibili di **misurazione della durata dell’orario di lavoro** con attenzione al **profilo economico** del tempo di connessione come tempo da remunerare ed al profilo dell’aggiornamento della nozione di durata di lavoro, che è inevitabilmente connesso al primo.

Anche qui viene evidenziato l'essenziale ruolo delle parti sociali appare essenziale per definire **fasce di contattabilità, di inoperabilità e di non contattabilità, così da predeterminare l'impegno prestazionale e l'obbligo retributivo.**

Nonché per definire la **differenza tra il tempo di connessione** che si risolve in una mera **attesa**, da remunerare alla stregua di un'indennità di **disponibilità**, dal tempo di connessione in cui è effettuata la prestazione.

Come già si è visto, la Risoluzione del PE del 2021 pone l'accento sulla necessità di **prevedere sistemi di misurazione della durata dell'orario di lavoro.**

Tale misura dovrebbe aggiornare la concezione del tempo di lavoro come tempo che non coincide necessariamente con il "tempo-orario".

INTESA DELLE PARTI SOCIALI del 28 giugno 2022 raggiunta nell'ambito del programma per il dialogo sociale europeo 2022-2024

Le parti sociali hanno un ruolo centrale **nell'organizzazione del lavoro** per arginare il pericolo insito alle potenzialità della tecnologia: poter essere liberi di lavorare "sempre e ovunque" grazie agli strumenti tecnologici, da un lato, argina gli aspetti sfavorevoli della rigidità di orario comportanti soprattutto fissità organizzativa e monotonia del lavoro, dall'altro lato, rischia di confondere i confini dei tempi di lavoro moltiplicando i carichi lavorativi.

Le parti sociali sono i soggetti più adatti per costruire tali limiti tramite l'organizzazione delle prestazioni lavorative **tramite sistemi innovativi di misurazione del tempo di lavoro legati anche agli obiettivi e predeterminazione dei carichi di lavoro**

L'intervento della **contrattazione collettiva** è necessario e fondamentale anche come quantità e qualità la partecipazione dei soggetti sindacali all'attività prevenzionale.

La prospettiva prevenzionistica di tutela della salute è propria anche dell'accordo quadro delle parti sociali europee del 2020 dove si sottolinea la necessità di prevedere:

- a) un'adeguata informazione dei lavoratori sul rispetto delle ore di lavoro;
- b) meccanismi di allerta e di confronto tra manager e lavoratori sui processi e i carichi di lavoro;
- c) la prevenzione dell'isolamento.

La disconnessione, poi, richiama la necessità di conoscere l'esatta estensione della propria obbligazione lavorativa, oltre la quale non è possibile muovere un addebito di mancata diligenza.

Allora, riassumiamo, la RISOLUZIONE DEL PE è innovativa e dirompente:

il PE getta le basi per un'articolazione contenutistica della disconnessione come un diritto nuovo produttivo di riflessi in modo trasversale: su plurimi aspetti del rapporto di lavoro e su una molteplicità di diritti fondamentali.

Evidenzia la necessità di adottare "almeno" le seguenti misure:

- a) la previsione di modalità pratiche per scollegarsi dagli strumenti digitali a scopi lavorativi, compreso qualsiasi strumento di monitoraggio legato al lavoro;
- b) la valutazione della salute e della sicurezza, ricomprensivo anche il rischio psicosociale;
- c) l'adozione di misure di sensibilizzazione, compresa la formazione sul luogo di lavoro, che i datori di lavoro sono tenuti ad adottare riguardo alle condizioni di lavoro.

A tal riguardo, il PE si dimostra particolarmente lucido immaginando l'adozione di una disposizione ad hoc sulla tutela contro TRATTAMENTI SFAVOREVOLI legati all'esercizio del diritto alla disconnessione.

L'approccio dissuasivo e sanzionatorio adottato dal legislatore europeo, anche sul versante processuale, è apprezzabile; la risoluzione, tuttavia, non individua gli spazi ricopribili dalle parti sociali.

Da ultimo vediamo a che punto sono gli **STATI EUROPEI** con dei distinguo sotto vari profili

Ce lo dice il Report 2023 dell'**Eurofound** dal titolo "Right to disconnect: implementation and impact at company level", secondo cui, pur in assenza di specifiche normative comunitarie che impongano l'istituzione di un diritto esplicito alla disconnessione, la legislazione a livello nazionale dei singoli paesi ha conosciuto una significativa evoluzione negli ultimi anni.

Nel giugno 2023 nove Stati membri disponevano di una legislazione più o meno strutturata inerente al diritto alla disconnessione (**Belgio, Croazia, Francia, Grecia, Italia, Lussemburgo, Portogallo, Slovacchia e Spagna**).

IRLANDA

Nel **2021** ha introdotto un **Codice di condotta per datori di lavoro e dipendenti sul diritto alla disconnessione** non è una legge formale, ma i tribunali possono fare riferimento ad esso quando decidono nel merito di un caso

Ed ha introdotto sempre nel 2021 una **Guida sul lavoro a distanza** che prevede una serie di politiche che incoraggiano i destinatari delle e-mail a non rispondere al di fuori dell'orario di lavoro contrattuale.

Belgio, Francia, Italia e Spagna avevano già attuato alcune disposizioni con il sopraggiungere della pandemia.

Grecia, Portogallo e Slovacchia nel 2021 hanno adottato una legislazione che prevede il diritto a disconnettersi, in gran parte a causa dell'aumento del telelavoro innescato dalla pandemia.

In **Croazia** è stata approvata nel 2022 e in **Lussemburgo** nel 2023.

Diverse caratteristiche chiave caratterizzano e distinguono le disposizioni sul diritto di disconnessione in diversi Paesi.

Gli aspetti più importanti sono la copertura della regolamentazione (ad esempio, la dimensione dell'azienda e le tipologie di lavoratori interessati), **l'approccio alla implementazione** (ad esempio applicabilità diretta o tramite contratti collettivi) e **la presenza e la natura delle sanzioni**.

In sette dei nove paesi considerati le disposizioni riguardano sia il settore pubblico che quello privato.

In alcuni paesi, i regolamenti si applicano solo ai telelavoratori (**Grecia e Slovacchia**) o lavoratori che utilizzano le tecnologie dell'informazione per svolgere il proprio lavoro a distanza permanentemente o occasionalmente (**Lussemburgo, Portogallo e Spagna**).

In **Spagna**, la legislazione vale per tutti i lavoratori, ma la legge pare applicabile in particolar modo ai telelavoratori su base regolare o occasionale.

In **Belgio** si applicano soglie dimensionali aziendali (aziende con più di 20 dipendenti) ed anche in **Francia**, ma in quest'ultimo caso i tribunali e i contratti collettivi hanno tendenzialmente eliminato la soglia dei 50 dipendenti.

La più precoce

FRANCIA

è stato il primo paese europeo a introdurre il diritto alla disconnessione, mediante un suo provvedimento, il **c.d. Codice del Lavoro del 2016 LOI TRAVAIL** art. L. 2242-17

Il diritto di disconnettersi è entrato in vigore il 1° gennaio 2017 per garantire il rispetto della normativa relativa ai periodi di riposo e ferie, e promuovere la conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare.

La legge tiene conto della posizione delle parti sociali e della giurisprudenza dalle Corti Superiori che, dall'inizio degli anni 2000, ha sottolineato i limiti e le problematiche connesse alla interferenza del lavoro con la vita personale.

BELGIO

Ispirandosi alla legge francese, anche il legislatore belga ha previsto alcune disposizioni sul diritto alla disconnessione nella **legge del 26 marzo 2018** relativa al rafforzamento della crescita economica e della coesione sociale ("*Loi du 26 mars 2018 au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale*").

Le nuove disposizioni si applicano alle aziende con 20 o più dipendenti.

La legge del 26 marzo 2018 non prevedeva l'obbligo di garantire il diritto a disconnettersi, ma richiedeva semplicemente ai datori di lavoro di consultarsi sulla salute e sicurezza dei lavoratori.

POI l'art. 16 è stato modificato per prevedere, per i datori di lavoro che impiegano 20 o più dipendenti, le modalità del diritto di disconnessione da parte del dipendente e l'attuazione da parte delle aziende di meccanismi per regolare l'uso di strumenti digitali, in un'ottica di rispetto dei periodi di riposo, nell'ambito delle previsioni della contrattazione collettiva.

SPAGNA

È stato introdotto per la prima volta il diritto alla disconnessione nell'articolo 88.1 della Legge Organica 5 dicembre 2018, n. 3 sulla tutela dei dati personali.

Il Regio Decreto legge 22 settembre 2020, n. 28 sul lavoro a distanza ha definito meglio i contorni del diritto alla disconnessione intendendo il lavoro a distanza come lavoro svolto per almeno un periodo pari al 30% dell'orario di lavoro.

La legge afferma che la prevenzione dei rischi e le misure di tutela dovrebbero concentrarsi in particolare sulla risoluzione dei problemi psicosociali e organizzativi legati alla distribuzione dell'orario di lavoro, sulla limitazione dell'orario di lavoro e sulla disponibilità di pause.

In **Spagna**, in conformità all'art. 88.1 della Legge Organica n. 3 del 2018, tale diritto, che trova esplicitazione nella **contrattazione collettiva**, mira a migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata. Ai datori di lavoro è richiesto di elaborare una politica interna per i dipendenti, dettagliando le modalità di esercizio del diritto di disconnessione. Inoltre, sono previste attività di formazione e sensibilizzazione per il personale sull'uso appropriato degli strumenti tecnologici.

SLOVACCHIA

È stato introdotto il diritto alla disconnessione nell'ambito della modifica del Codice del Lavoro attraverso la legge 1° marzo 2021, n. 76.

Le disposizioni riguardano i telelavoratori (compresi quelli che telelavorano occasionalmente).

I dipendenti che lavorano da casa hanno diritto ad astenersi dall'utilizzo delle attrezzature lavorative durante i periodi di riposo giornaliero o festivi.

I datori di lavoro non possono penalizzare i dipendenti che non rispondono alle comunicazioni, e le modalità di attuazione di questo diritto possono essere definite mediante politiche o regolamenti aziendali

GRECIA

Ha varato una nuova legislazione recante disposizioni sul telelavoro e sul diritto alla disconnessione nel settore privato, come parte di un più ampio pacchetto di misure previste dalla legge n. 4808 del 2021.

L'art. 67 della legge n. 4808 del 2021 si occupa dei termini e delle condizioni del telelavoro nel settore privato, incluso il diritto alla disconnessione.

I lavoratori hanno il diritto di astenersi completamente dal lavoro e dalle comunicazioni digitali al di fuori dell'orario di lavoro e durante le vacanze e non possono essere discriminati per l'esercizio di tale diritto.

Eventuali provvedimenti di licenziamento in relazione a tale diritto sono considerati nulli e privi di effetto.

È necessario includere le modalità di connessione e disconnessione nei contratti individuali di telelavoro, i quali devono essere concordati tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori.

PORTOGALLO

Ha varato la legge n. 83 del 2021 che non menziona esplicitamente il diritto alla disconnessione ma richiede ai datori di lavoro di astenersi dal contattare i dipendenti, indipendentemente dal luogo di lavoro, durante i periodi di riposo, tranne nel caso di forza maggiore.

LUSSEMBURGO

Vi è stata la **modifica del Codice del Lavoro** (attraverso i nuovi articoli L.312-9 e L.312-10) con l'introduzione di una disposizione relativa al diritto di disconnessione basata sulla evoluzione giurisprudenziale (in particolare sulla decisione della Corte d'Appello del 2 maggio 2019) e sul parere

rilasciato dal Consiglio Economico e Sociale, che raccomanda l'implementazione di meccanismi per incoraggiare il riconoscimento del diritto alla disconnessione.

IN TUTTI QUESTI PAESI LE PARTI SOCIALI svolgono un ruolo fondamentale nell'attuazione del diritto alla disconnessione.

Tali negoziati delle parti sociali sono richiesti in **Belgio** (nel settore privato), **Francia, Lussemburgo e Spagna**.

PROFILI SANZIONATORI

In **Francia**, il datore di lavoro può essere sanzionato se non rispetta il suo obbligo di negoziare sull'uguaglianza e la qualità della vita lavorativa.

Gli ispettori del lavoro possono imporre sanzioni in caso di violazione del diritto del lavoro in **Grecia, Lussemburgo e Slovacchia**.

In **Spagna**, l'Agenzia per la protezione dei dati può imporre sanzioni legate a violazioni della legge sulla protezione dei dati, inclusa la normativa relativa al diritto alla disconnessione.

In **Belgio** la mancanza di sanzioni specifiche è stata intesa come una forte carenza della legge. In **Francia**, gli accordi a livello aziendale non sono vincolanti e non sono previste sanzioni per la violazione di tali accordi. Tuttavia, il datore di lavoro potrebbe essere sanzionato per non aver adempiuto all'obbligo di negoziare sulla qualità della vita sul lavoro, compreso il diritto di disconnettersi. In questo caso, il datore di lavoro potrebbe essere punito con un anno di reclusione e una multa di euro 3.750 (come previsto dagli artt. L.2243-1 e L.2243-2 del Codice del Lavoro).

In termini di sanzioni, **l'Agenzia spagnola per la protezione dei dati ha** l'autorità di infliggere sanzioni ai datori di lavoro che non rispettano gli obblighi previsti dalla legge del 2018. L'importo della sanzione può variare da euro 70 ad euro 750 per violazioni minori e può arrivare ad importi molto più elevati per violazioni gravi.

In **Slovacchia**, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha il potere di sanzionare i datori di lavoro che violano il diritto del lavoro. L'importo delle multe varia in base al grado e alla gravità della violazione e può andare da euro 1.000 a euro 200.000 euro.

In **Portogallo**, i reati gravi sono soggetti all'applicazione di sanzioni pecuniarie comprese tra euro 612 ed euro 9.690.

In **Lussemburgo** si prevede che, qualora i datori di lavoro violino l'obbligo di attuare il diritto di disconnessione, possono incorrere in una sanzione amministrativa da euro 251 a euro 25.000 euro, imposta dal direttore dell'Ispettorato del Lavoro.