



Newsletter Wikilabour.it

Il grande dizionario dei diritti dei lavoratori annotato con la giurisprudenza

Emergenza COVID-19 e diritto alla disconnessione nel lavoro agile

di Carole Macchione

Questo articolo è tratto dal Dizionario online [Wikilabour.it](https://www.wikilabour.it)

Scheda sintetica

Per diritto alla disconnessione si intende il diritto per il lavoratore di non essere costantemente reperibile, ossia la libertà di non rispondere alle comunicazioni di lavoro durante il periodo di riposo, senza che questo comprometta la sua situazione lavorativa. La sua previsione è particolarmente importante nell'ambito del [lavoro agile](#).

Scheda di approfondimento

L'avvento della tecnologia ha radicalmente modificato l'organizzazione del lavoro, smaterializzando concetti di luogo e tempo per l'esecuzione di alcune prestazioni lavorative (*working anywhere, anytime*). Questo fenomeno, se da una parte può condurre ad una migliore gestione del tempo di lavoro, può dall'altra provocare una dilatazione dello stesso, dando luogo ad un problema di armonizzazione tra la vita privata e la vita professionale, così che il confine tra i due ambiti diviene sempre meno visibile.

Per evitare i rischi derivanti da un utilizzo inappropriato della strumentazione tecnologica e i suoi effetti sull'equilibrio vita-lavoro, alcuni Paesi europei hanno teorizzato il diritto alla disconnessione, primo fra tutti la Francia. L'ordinamento francese, anche sulla base delle esperienze derivanti dal terreno aziendale è, infatti, intervenuto con una riforma contenuta nella *Loi Travail* dell'8 agosto del 2016, la quale ha introdotto tale diritto rimettendo sostanzialmente alla contrattazione collettiva la sua regolamentazione.

Pur non esistendo nell'ordinamento italiano un concetto giuridico di diritto alla disconnessione, si concorda nel ritenere che esso debba intendersi come la possibilità riconosciuta al lavoratore di non rispondere alle e-

mail, alle chiamate o ai messaggi di lavoro durante il suo periodo di riposo, senza che questo possa compromettere la sua situazione lavorativa.

In Italia, la disconnessione è stata prevista dalla legge n. 81/2017 che regola lo *smart working*, la quale – a differenza dell'ordinamento francese - non ha riconosciuto la disconnessione come un diritto e ha rimesso la regolamentazione della stessa alla negoziazione tra le parti.

Infatti, l'art. 19 stabilisce che: *“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**”*

Problemi di effettività

La genericità delle disposizioni legali in Italia, ma anche in altri ordinamenti, fa sì che molto spesso la disconnessione rimanga nella pratica inattuata, emergendo quindi un problema di effettività. Inoltre, lasciando la regolamentazione della stessa alla libertà delle parti del rapporto, possono essere favorite le esigenze dell'impresa piuttosto che quelle del lavoratore.

Per questo motivo, nonostante la legge non faccia un esplicito rinvio alla contrattazione collettiva, sarebbe auspicabile, invece, un intervento della stessa. In particolare, la contrattazione aziendale potrebbe essere la via percorribile per l'individuazione di misure idonee a garantire la disconnessione.

Per di più, nel nostro ordinamento, la possibilità di una disconnessione viene riconosciuta ai soli lavoratori agili, non essendo riconosciuta alcuna forma di tutela per quei lavoratori comunque sottoposti ad un rischio di iper-connessione.

Considerati i rischi derivanti dal lavoro agile, le cui modalità di espletamento della prestazione lavorativa si discostano da luogo e orario fisso di lavoro, la disconnessione non deve essere considerata secondaria rispetto ad altre esigenze.

In questo senso, oltre al potenziale ruolo della contrattazione collettiva a cui è richiesto di individuare le misure più idonee per garantire l'effettività alla disconnessione, un ruolo importante può essere svolto dalla formazione. Introdurre dei processi formativi orientati ad una migliore gestione e organizzazione del lavoro fuori dai locali aziendali, può risultare un valido supporto ai lavoratori nella gestione dei rischi che da un lavoro svolto da remoto possono derivare.

Esempi di contrattazione aziendale

Si riportano di seguito alcune esperienze aziendali che hanno previsto all'interno della propria contrattazione, già prima dell'introduzione della legge n. 81/2017, un riferimento alla disconnessione. In realtà, la maggior parte di queste non si riferiscono esplicitamente alla disconnessione, ma si limitano a circoscrivere la durata della prestazione lavorativa all'interno del normale orario di lavoro.

Tuttavia simili previsioni si discostano dalla flessibilità propria del lavoro agile.

- Barilla – Accordo siglato il 2 marzo 2015. Nell’accordo si precisa che “durante lo svolgimento dello Smart working, nell’ambito del normale orario di lavoro, la persona dovrà rendersi disponibile e contattabile tramite gli strumenti aziendali”.
- Vodafone – Procedura per il lavoro in Smart work del 3 maggio 2016. Si prevede, all’art 3.3, che “il dipendente è tenuto al rispetto dell’orario di lavoro contrattualmente previsto per il proprio inquadramento e nella sede di appartenenza (...), durante il quale dovrà essere disponibile, tramite telefono cellulare e posta elettronica”.
- Monte dei Paschi di Siena – Accordo lavoro agile siglato il 29 maggio 2017. All’art. 4 si sancisce che “nel corso dello svolgimento della prestazione lavorativa in “Lavoro agile”, durante il proprio orario di lavoro, il Dipendente dovrà essere regolarmente reperibile (...).”
- Enel – Verbale di accordo del 4 aprile 2017. Si prevede che “il lavoro agile rappresenta una mera variazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa” e che “la giornata in smart working è equiparata, a tutti gli effetti di legge e di contratto, ad una giornata di *orario normale di lavoro* e che il dipendente *durante l’orario di lavoro è tenuto*, tramite gli strumenti tecnologici messi a sua disposizione, ad essere contattabile dal suo responsabile”.
- Università degli studi dell’Insubria – Decreto del direttore generale n. 289/2017. È l’unico in cui viene sancito un vero e proprio diritto alla disconnessione inteso come “diritto di non rispondere a telefonate, e-mail e messaggi d’ufficio e il dovere di non telefonare, di non inviare e-mail e messaggi di qualsiasi tipo al di fuori dell’orario di lavoro” dal lunedì al venerdì, dalle ore 20 alle ore 7 del mattino seguente e per le intere giornate di sabato, domenica e durante i festivi. Il decreto ha anche introdotto il “Giorno dell’indipendenza dalle e-mail”, previsto per tutto il personale amministrativo quattro volte all’anno che, con l’obiettivo di recuperare “la forza del dialogo e del rispetto reciproco”, fa divieto di inviare e-mail dovendosi invece preferire lo strumento delle riunioni brevi.

[scarica il testo del
Decreto legge...](#)