

Il diritto alla disconnessione come diritto universale di tutti i lavoratori

Antonia De Santis | 09 mar 2021

La necessità di una normativa generale che riconosca il diritto alla disconnessione come diritto universale di tutti i lavoratori e l'inadeguatezza della legislazione italiana.



- [Digitalizzazione e lavoro](#)
- [Diritto alla disconnessione: cos'è?](#)
- [L'Unione Europea e il diritto alla disconnessione](#)
- [La normativa - parziale - italiana: la legge 81/2017](#)

## 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, email, 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.

Leggi [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, perché 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.

Vai alla nostra guida generale [Il diritto alla disconnessione](#)

Fonte: [Il diritto alla disconnessione come diritto universale di tutti i lavoratori](#) <https://www.studiocataldi.it/articoli/41196-il-diritto-alla-disconnessione-come-diritto-universale-di-tutti-i-lavoratori.asp#ixzz6ojFCFeNf>

( da [www.StudioCataldi.it](http://www.StudioCataldi.it) )