

Smart working: dall'UE le prime regole per la disconnessione

di [Antonella Madia](#)

Pubblicato il 17 Febbraio 2021

Considerato l'enorme sviluppo del lavoro agile a seguito della pandemia che ci ha colpiti, anche l'Unione Europea ora punta l'attenzione sulle modalità con le quali viene esercitato lo smart-working, introducendo regole e paletti per garantire il diritto alla salute psico-fisica del lavoratore e alla conciliazione tra lavoro e vita privata, con il cd. *"diritto alla disconnessione"*.

Smart working e diritto alla disconnessione: premessa

L'Unione Europea si esprime finalmente sullo smart working, anche definito *"lavoro agile"*. Infatti, a seguito dei vari lock-down nazionali, e conseguentemente, della scelta di datori di lavoro e lavoratori (in alcuni casi imposta) di lavorare da casa, anche il Parlamento Europeo ha valutato tale modalità innovativa e alternativa di lavoro, cercando di comprenderne le criticità e mettendo in moto un **meccanismo di regolazione** che possa in qualche modo frenare il rischio di lavoro no-stop, senza quindi il **diritto alla disconnessione**.



NdR: Sullo smart working potrebbe interessarti anche:

[Decreto Milleproroghe: proroga non oltre il 31 marzo 2021 per lo Smart Working semplificato](#)

[Smart working semplificato e settore privato: il punto dopo il Decreto Rilancio](#)

La Risoluzione del Parlamento UE: vantaggi e svantaggi dello smart working

Allo stato attuale non esiste una apposita normativa che permetta ai cittadini dell'Unione Europea di veder disciplinato pedissequamente il lavoro agile, nonostante la sua enorme espansione in questo momento di emergenza epidemiologica.

È chiaro, lo smart working comporta **diversi vantaggi**, quali il non dover ricorrere a spostamenti in auto e mezzi pubblici giornalmente, la possibilità di avere una maggiore flessibilità e meno stress, ma anche una migliore possibilità di conciliare lavoro e vita privata.

Non è così però in tutte le circostanze, in quanto esso comporta anche **qualche svantaggio**.

Per ottenere una condizione lavorativa migliore di quella precedente, è anche necessario che al lavoratore sia garantito il diritto alla disconnessione, in quanto – come sottolineato dal Parlamento Europeo – l'uso eccessivo di dispositivi tecnologici può anche arrivare ad aggravare fenomeni come:

“l'isolamento, la dipendenza dalle tecnologie, la privazione del sonno, l'esaurimento emotivo, l'ansia e il burnout”.

È onere dell'Unione, ai sensi del TFUE, sostenere e completare l'azione degli Stati Membri nel migliorare l'ambiente di lavoro e proteggere salute e sicurezza sul lavoro, nonché garantire condizioni di lavoro e di parità tra uomini e donne nel trattamento sul lavoro.

A tale scopo, la [Risoluzione adottata in data 21 gennaio 2021 dal Parlamento Europeo](#) si occupa proprio del diritto alla disconnessione, e reca raccomandazioni alla Commissione Europea per l'emanazione di una apposita Direttiva in merito, che valga per tutti gli Stati Membri.

Le indicazioni per disciplinare il lavoro agile

Per disciplinare nel modo corretto il lavoro agile, la Risoluzione UE specifica che la Direttiva della Commissione dovrà occuparsi di **stabilire condizioni minime che permettano ai lavoratori di utilizzare strumenti digitali a scopo lavorativo nel rispetto del diritto alla disconnessione** (che si

intende come “*mancato esercizio di attività o comunicazioni lavorative per mezzo di strumenti digitali, direttamente o indirettamente, al di fuori dell'orario di lavoro*”), che deve essere garantito dal datore di lavoro sia pubblico che privato, indipendentemente dalle modalità di lavoro utilizzate.

Spetterà agli Stati membri il compito di garantire che i datori di lavoro prendano le opportune misure per garantire tale diritto del lavoratore, e bisognerà, in ciascuna nazione UE, introdurre **regole per la predisposizione di un sistema oggettivo, affidabile e accessibile di misurazione dell'orario di lavoro** giornaliero di ciascun lavoratore, nel rispetto sia della vita privata di questi ultimi sia della loro privacy.

Modalità di gestione dello smart working

Gli Stati membri dovranno così garantire che il lavoratore veda concesso il diritto alla disconnessione dal lavoro prevedendo:

- **modalità per scollegarsi** dai dispositivi usati a scopo lavorativo;
- sistemi di misurazione dell'orario di lavoro;
- **valutazioni in materia di salute e sicurezza** che stabiliscano anche l'impatto psicosociale per il soggetto;
- eventuali **deroghe alla disconnessione** e specifico calcolo della compensazione per la mancata disconnessione (che sono comunque consentite in circostanze eccezionali, quali la forza maggiore o altre emergenze, che devono essere provate);
- **formazione e sensibilizzazione** dei datori di lavoro per garantire i diritti dei lavoratori “a distanza”

Obbligo di informazione del lavoratore

Le regole che verranno messe in campo nell'Unione Europea in materia di smart working prevedono un importante obbligo informativo a carico del datore di lavoro nei confronti del lavoratore.

Il lavoratore dovrà quindi essere **informato sull'orario di lavoro e sui sistemi per la misurazione** di quest'ultimo, **ma anche sulle modalità pratiche per scollegarsi** alla conclusione dell'orario lavorativo.

Vuoi approfondire ancora? Ti invitiamo a leggere:

[Riflessioni sullo smart working: dall'euforia iniziale allo scetticismo generale](#)

[Smart working e emergenza Coronavirus](#)

A cura di Antonella Madia

Mercoledì 17 febbraio 2021