



Approfondimento **Lavoro**

Smart working: il diritto di disconnessione travolto dal coronavirus

04 MAGGIO 2020

La legge sul lavoro agile obbliga a prevedere le modalità di riposo del lavoratore nell'accordo individuale o aziendale, non previsto però dalla decretazione d'urgenza. L'eccezione della scuola: "Noi lo avevamo previsto nell'ultimo contratto, ma gli insegnanti hanno scelto di adattarsi alle esigenze dei ragazzi per garantire in tutti i modi possibili il diritto allo studio"

DI ROSARIA AMATO



4 / 5



1 COMMENTO



CONDIVIDI

ROMA - Con la pandemia il lavoro è entrato da un giorno all'altro nelle case di oltre quattro milioni di italiani, rivoluzionando i tempi e le abitudini, e lasciando spesso esausti dipendenti che si sono trovati a dover rispondere a capiufficio esigenti a qualunque ora e in qualunque giorno della settimana. Eppure la legge sul lavoro agile (l.81/2017) garantisce in modo molto preciso il diritto di disconnessione, dando mandato agli accordi individuali o aziendali di definire "i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro». La normazione d'urgenza ha però fatto saltare l'obbligo di accordo tra lavoratore e datore di lavoro, esponendo moltissimi dipendenti a uno smart working non regolamentato e spesso invasivo.

"L'emergenza ha rimescolato le carte - conferma Giorgio Molteni, avvocato giuslavorista dello studio Trifirò & Partners - con un massiccio ricorso allo smart working, in modalità diverse. Nei settori dove erano già stati sottoscritti accordi aziendali e il diritto di disconnessione era in qualche modo regolamentato, è andata meglio. In tutti gli altri casi molti lavoratori abituati a svolgere la loro prestazione in ufficio si sono ritrovati a dover lavorare in orari insoliti, e magari per un periodo di tempo superiore. C'è stata una fortissima deregolamentazione, che ha provocato anche situazioni di disagio anche dovute al fatto che si era obbligati a rimanere in casa con i propri figli".

A fare da "paletto", là dove non c'è una regolamentazione stabilita in precedenza, aggiunge Molteni, solo "la buona volontà e il buon senso": "Il buon senso dovrebbe suggerire al manager che non è il caso di chiamare il lavoratore alle dieci di sera, anche se in quel momento sta lavorando e gli farebbe comodo avere una risposta. Per tutelare il lavoratore la legge addirittura fa riferimento a "misure organizzative" per organizzare la disconnessione: è evidente che è difficile, un'azienda non può spegnere i server. Ma nelle scuole di formazione manageriale dovrebbero anche insegnare che i lavoratori non sono strumenti perennemente a servizio dei dirigenti".

Solo due contratti collettivi di lavoro prevedono al momento il diritto di disconnessione: il primo è quello del credito, in relazione allo smartworking, il secondo quello degli insegnanti, dove invece non c'è alcun collegamento al lavoro agile, che finora in effetti non era mai stato sperimentato in modo così ampio per le scuole, lo smartlearning di massa è l'ennesima scelta obbligata imposta dal coronavirus.

fine dell'anno scorso, ed entrato in vigore il 6 marzo di quest'anno: "Molte grandi banche avevano già stipulato contratti aziendali di questo tipo, e noi volevamo che tutti i lavoratori del settore potessero godere di questo diritto", spiega Lando Sileoni, segretario generale della Fabi. Avendone la possibilità, per il tipo di lavoro e di servizi, il settore bancario dall'inizio dell'epidemia ha fatto un ricorso più che massiccio allo smartworking: "Il numero è più che raddoppiato. - dice Riccardo Colombani, segretario generale della First Cisl - Non abbiamo numeri generali, ma banca per banca: per esempio in Unicredit circa 25 mila su 39 mila, in Intesa Sanpaolo su 65 mila almeno 24 mila nelle direzioni e 13 mila nelle filiali, in Ubi 10 mila su 19.500. Riusciamo a misurare lo smart working d'urgenza dal pc utilizzato: gran parte dei dipendenti utilizzano il proprio, significa che prima dell'epidemia non lavoravano in modalità agile, e la banca non ha fatto in tempo a fornire loro la strumentazione adeguata. Questo pone anche un problema della responsabilità della tutela dei dati".

Unico settore con il diritto stabilito per contratto a non essere disturbati al di fuori dell'orario di lavoro con email e telefonate, i bancari in teoria sono dunque i lavoratori più tutelati anche nell'emergenza da indebite invasioni nel privato, anche se non sempre è andata così in questi giorni decisamente straordinari: "Ho sperimentato anche personalmente, come molti colleghi - osserva Colombani - come quando sei attaccato a dispositivi elettronici sei portato a lavorare molto di più. Con l'Abi abbiamo cercato di perimetrare i tempi di lavoro, ma non è stata la nostra priorità: in primo luogo abbiamo cercato di garantire la tutela dei lavoratori e della clientela, e lavorare da casa è stato indubbiamente la modalità più sicura. In ogni caso non ci risultano situazioni di iperconnessione continua e sistematica".

A prevedere il diritto di disconnessione anche l'ultimo contratto della scuola, vigente per il biennio 2016-2018: "Avevamo pensato soprattutto a tutelare le segreterie, gli apparati organizzativi. - spiega Maria Grazia Frilli, dipartimento contrattazione Flc Cgil - Mai avremmo pensato che in qualche modo avrebbe coinvolto i docenti, che al massimo da remoto operano sul registro elettronico". Finché non è arrivato il coronavirus: "E' stata una rivoluzione, sono saltati tutti i paletti, molti docenti si sono dovuti adattare a fare lezione in orario inusuali, anche alle 7 di sera, se questo era l'orario migliore per i ragazzi che magari solo a quell'ora avevano la possibilità di utilizzare il computer, che prima serviva ai genitori per lo smartworking. Gli studenti inviano compiti a tutte le ore, si lavora anche nel weekend, siamo tutti stanchi, docenti e studenti".

smartworking rende gli insegnanti più esposti a modalità di lavoro invasive. Dall'altro, però, precisa Frilli, "il lavoro degli insegnanti è caratterizzato da un senso di responsabilità molto forte. Se anche un insegnante ha il diritto di disconnettersi a una certa ora, non si tirerà indietro di fronte alla richiesta di una classe di far lezione in un orario scomodo, se è l'unico possibile per i ragazzi. La regolazione del diritto di disconnessione va ripensata, certo, al di là dell'emergenza. Ma per ora noi stiamo mettendo in campo tutto quello che si può fare, e ci dispiace solo che, anche così, ci siamo persi, dati del Miur, 1 milione e 600 mila ragazzi".

La questione del diritto di disconnessione non si è aperta solo in Italia, però in alcuni Paesi le soluzioni sono più avanzate.

"In Francia l'articolo 55 della Loi Travail approvata dal Parlamento ad agosto 2016 ed entrata in vigore il 1 gennaio 2017, prevede espressamente che le imprese con più di 50 dipendenti debbano garantire il diritto dei lavoratori a disconnettersi fuori dall'orario di lavoro, senza tuttavia prevedere alcuna specifica sanzione in caso di mancato rispetto. - spiega Valentina Pomares, giuslavorista dello studio internazionale Eversheds Sutherland - In Germania invece, sono state direttamente le aziende a prendere una posizione sul tema, prevedendo nei loro contratti aziendali specifiche possibilità di spegnere ogni device e non rispondere a messaggi e comunicazioni nei giorni di festa o nelle ore dedicate al propria vita privata. Per esempio, la compagnia di energia nucleare Areva o quella di assicurazioni Axa hanno previsto a livello aziendale dei limiti ai messaggi fuori orario, il colosso delle telecomunicazioni Deutsche Telekom già nel 2010 ha previsto che nessun dipendente fosse più costretto a leggere la posta elettronica dopo aver abbandonato la scrivania (dopo aver ammesso che venivano mandate email ai dipendenti a qualsiasi ora del giorno e della notte).

Dalla fine del 2011, infine, Volkswagen spegne i server mezz'ora dopo la fine dei turni e li riaccende trenta minuti prima dell'inizio. Ed ancora, Bmw ha deciso che gli impiegati possano stabilire con i propri capi le ore di reperibilità extra ufficio, tracciando così conseguente il limite tra orario di lavoro ordinario e straordinario".

Vota questo articolo