
Il diritto alla disconnessione per i lavoratori europei

Autore: Fabio Di Nunno

Fonte: Città Nuova

Il Parlamento europeo chiede una legge europea che garantisca ai lavoratori il diritto alla disconnessione digitale senza incorrere in ripercussioni negative da parte dei datori di lavoro

Nell'**Unione europea** (Ue), a causa della pandemia di Covid 19, **il lavoro da casa è aumentato di quasi il 30%**, valore destinato a restare alto o perfino aumentare. Secondo una ricerca condotta da Eurofound, le persone che lavorano abitualmente da casa hanno più del doppio delle probabilità di lavorare oltre le 48 ore settimanali massime previste rispetto alle persone che lavorano nella sede del datore di lavoro. **Quasi il 30% dei telelavoratori dichiara inoltre di lavorare nel proprio tempo libero tutti i giorni o più volte alla settimana**, a fronte del 5% di coloro che lavorano in ufficio.

L'**utilizzo sempre maggiore degli strumenti digitali** a scopi lavorativi ha comportato la nascita di una cultura del **"sempre online"** che influisce negativamente sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata dei lavoratori. Nonostante il **telelavoro** e lo **smart working** siano stati determinanti per tutelare posti di lavoro e attività durante la crisi di Covid 19, **la combinazione di orari di lavoro prolungati e di maggiori sollecitazioni sui lavoratori ha visto crescere i casi di ansia, depressione, esaurimento e altri disturbi fisici e mentali.**

Per questi motivi, in considerazione della repentina trasformazione digitale nel mondo del lavoro, la Commissione per l'occupazione e gli affari sociali del **Parlamento europeo** ha adottato una relazione di iniziativa legislativa in cui invita la **Commissione europea** a proporre **una direttiva europea che stabilisca requisiti minimi per il diritto alla disconnessione** che, per l'appunto, consenta ai lavoratori di disconnettersi al di fuori dell'orario di lavoro. La normativa dovrebbe inoltre stabilire requisiti minimi per il telelavoro e fare chiarezza su condizioni e orari di lavoro e sui periodi di riposo.

Il **diritto alla disconnessione** si riferisce al diritto di un lavoratore di poter sospendere l'attività lavorativa e di astenersi dall'utilizzare comunicazioni elettroniche legate al lavoro, come e-mail o altri messaggi, durante gli orari non lavorativi. La trasformazione digitale è uno dei fattori cruciali che hanno modificato radicalmente la natura del lavoro, anche positivamente, rendendolo più flessibile grazie al telelavoro e al lavoro mobile basato sulle nuove tecnologie, permettendo di lavorare ovunque e in qualsiasi momento ma facendo anche sì che i lavoratori possano essere raggiungibili al di fuori del loro orario di lavoro tradizionale in ufficio.

Attualmente non esiste un quadro giuridico europeo che definisca e disciplini direttamente il diritto alla disconnessione. La **direttiva sull'orario di lavoro** fa riferimento a una serie di diritti che riguardano indirettamente questioni simili. Inoltre, il principio 10 del **pilastro europeo dei diritti sociali** prevede un ambiente di lavoro sano, sicuro e adeguato e la protezione dei dati, mentre il principio 9 del pilastro europeo dei diritti sociali stabilisce l'equilibrio tra vita professionale e vita privata. In molti Stati membri, il diritto alla disconnessione viene già dibattuto a livello politico o è già stato oggetto di una regolamentazione. Inoltre, molte iniziative a livello aziendale mirano a regolamentare i possibili effetti negativi delle tecnologie di comunicazione sulla vita dei lavoratori.

Leggi anche: ["Il pilastro europeo dei diritti sociali un anno dopo"](#)

Il relatore dell'iniziativa legislativa **Alex Agius Saliba**, eurodeputato maltese del gruppo dei Socialisti & Democratici, sostiene che «non possiamo abbandonare milioni di lavoratori europei che sono stremati dalla pressione di essere sempre connessi e da orari di lavoro troppo lunghi. Ora è il momento di stare al loro fianco e dare loro ciò che meritano: il diritto di staccare la spina. Questo è vitale per la nostra salute mentale e fisica. È tempo di aggiornare i diritti dei lavoratori in modo che corrispondano alle nuove realtà dell'era digitale».