Diritto alla disconnessione: esaminare le pratiche aziendali

Introduzione

Le tecnologie digitali hanno permesso a molti lavoratori di svolgere il proprio lavoro in qualsiasi momento e in ogni luogo, con conseguenti vantaggi e svantaggi. Tra i potenziali vantaggi figurano una maggiore autonomia, un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, una migliore produttività e benefici per l'ambiente. Tuttavia, la connessione costante consentita dai dispositivi mobili basati sulle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) può comportare dei rischi per la salute e il benessere, nonché causare conflitti nell'equilibrio tra vita professionale e vita privata legati a orari di lavoro più lunghi e alla minore distinzione dei confini tra lavoro e vita privata.

Per affrontare questo problema, vi sono stati appelli per un «diritto alla disconnessione», non da ultimo nel contesto del sostanziale aumento del telelavoro durante la pandemia di COVID-19. Eurofound lo definisce come il diritto dei lavoratori «di potersi disimpegnare dal lavoro e di astenersi dall'impegnarsi in comunicazioni elettroniche legate al lavoro, come e-mail o altri messaggi, durante le ore non lavorative» (Dizionario europeo delle relazioni industriali). Sulla base di studi di casi effettuati su testi a livello settoriale e aziendale che prevedono il diritto alla disconnessione, il presente studio valuta l'attuazione del diritto alla disconnessione e le prove del suo impatto sulla salute, il benessere e sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata dei lavoratori.

Contesto delle politiche

Attualmente, non esiste una legislazione dell'UE che affronti specificamente il diritto alla disconnessione, anche se una serie di testi giuridici affrontano questioni correlate, per esempio la direttiva sull'orario di lavoro, la direttiva quadro sulla sicurezza e la salute durante il lavoro, la direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare e la direttiva relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili. Inoltre, le parti sociali europee intersettoriali hanno concluso accordi quadro autonomi sul telelavoro (2002) e sulla digitalizzazione (2020), che contengono disposizioni pertinenti da attuare secondo le «procedure e le pratiche» specifiche di ogni Stato membro.

Nel gennaio 2021, il Parlamento europeo ha adottato una risoluzione che invita la Commissione europea a proporre una legislazione sul diritto alla disconnessione. Quest'ultima permetterà ai lavoratori di disconnettersi dal lavoro e di astenersi dall'impegnarsi in comunicazioni elettroniche legate al lavoro, come l'invio di e-mail o altre forme di messaggistica, al di fuori dell'orario di lavoro senza affrontare conseguenze negative.

A livello di Stati membri, ad agosto 2021 solo sei paesi prevedevano un diritto alla disconnessione nei propri ordinamenti: Belgio, Francia, Grecia, Italia, Slovacchia e Spagna (*). In diversi altri paesi esistono iniziative legislative e sono in corso dibattiti politici sul tema. Sia la legislazione nazionale che le iniziative a livello di UE sottolineano il ruolo importante delle parti sociali nel dare forma ai processi, assicurando così che i lavoratori possano staccare la spina al di fuori dell'orario di lavoro concordato, tenendo al contempo conto delle realtà pratiche dei diversi settori, occupazioni e imprese.

Risultati principali

- Nonostante una serie di casi giudiziari in cui i lavoratori hanno impugnato le richieste dei datori di lavoro di rimanere connessi e di svolgere il proprio lavoro al di fuori degli orari concordati, l'uso crescente di dispositivi mobili basati sulle TIC per scopi lavorativi ha portato a un aumento della connessione, della disponibilità e degli orari di lavoro, con le relative ripercussioni negative per la salute fisica e mentale nonché per il benessere dei lavoratori. Questo porta a chiedersi se la legislazione esistente sia ancora adatta allo scopo.

* I cambiamenti ai codici del lavoro greco e slovacco sono stati adottati mentre questa relazione era in fase di completamento, pertanto questi riferimenti normativi non vengono coperti in dettaglio in questa sede.

- Le esperienze dei paesi che hanno introdotto il diritto alla disconnessione mostrano che il numero di contratti collettivi che coprono questo tema a livello settoriale e aziendale è aumentato sia durante la fase di discussione e preparazione della legislazione sia dopo la sua adozione. Un approccio legislativo che richieda l'azione delle parti sociali potrebbe quindi dare impulso all'attività di contrattazione collettiva su questo tema senza interferire con la capacità dei rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori di determinare l'operatività del diritto alla disconnessione.
- In generale, viene preferito un approccio «morbido» all'attuazione rispetto a un approccio «rigido». Gli approcci rigidi si basano sull'interruzione delle comunicazioni legate al lavoro durante determinati periodi e quindi tolgono ai lavoratori la responsabilità di decidere se disconnettersi o meno. Gli approcci morbidi implicano che lavoratori e dirigenti si assumano la responsabilità di assicurare che la possibilità di lavorare a distanza non porti a un'eccessiva connessione e a un associato prolungamento dell'orario di lavoro. Tra le misure chiave di attuazione figurano la sensibilizzazione sui rischi della connessione costante, la formazione e la gestione della comunicazione fuori dall'orario di lavoro (ad esempio attraverso promemoria periodici sul fatto che i messaggi non richiedono una risposta al di fuori dell'orario di lavoro).
- Solo pochi dei testi che prevedono il diritto alla disconnessione affrontano esplicitamente le cause potenziali dell'eccessiva connessione, come il carico di lavoro, la mancanza di formazione e le pratiche inadeguate a livello di gestione e di posto di lavoro.
- La valutazione delle parti sociali che hanno attuato il diritto alla disconnessione a livello aziendale mostra che sia i rappresentanti dei datori di lavoro che quelli dei lavoratori ritengono che l'operatività del diritto alla disconnessione abbia contribuito ai cambiamenti nella cultura aziendale. Ha reso possibile ampliare il lavoro flessibile permesso dalle TIC, contribuendo al contempo a riconoscere che questo aspetto non dovrebbe andare di pari passo con un'aspettativa di connessione costante.
- Le carenze nelle disposizioni sul monitoraggio e la valutazione significano che mancano prove dirette e oggettive dell'impatto del diritto alla disconnessione sulla salute e sul benessere dei lavoratori, sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata, sulla parità di genere nonché sulle prestazioni aziendali.

Spunti per le politiche

- Le prove relative all'impatto del telelavoro sull'orario di lavoro, sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata nonché sulla salute e sul benessere suggeriscono che sono necessari miglioramenti nell'applicazione della legislazione esistente. Dovrà essere altresì valutato l'impatto dei regolamenti dell'UE ancora in fase di recepimento e attuazione, anche per quanto riguarda l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e le condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, nonché dell'accordo quadro delle parti sociali europee sulla digitalizzazione per stabilire se l'acquis legislativo dell'UE sia o meno adatto allo scopo nel contesto di un mondo del lavoro in costante evoluzione.
- Un approccio basato unicamente sull'attuazione delle parti sociali dipende dalla forza delle tradizioni a livello di relazioni industriali e dalla capacità delle parti sociali – e questo aspetto non è garantito in tutti i paesi. Un approccio di questo tipo dovrebbe quindi essere associato a un ulteriore sviluppo delle capacità. Nei paesi con tradizioni di relazioni industriali più deboli e in situazioni in cui non è possibile raggiungere un accordo tra le parti sociali, la legislazione potrebbe fornire un'opzione «di ripiego», garantendo il rispetto di standard minimi.
- L'adesione ad alto livello e il rafforzamento regolare del messaggio sull'importanza del diritto alla disconnessione sono cruciali e potrebbero essere associati allo sviluppo di indicatori di prestazione chiave legati alla sua osservanza a livello di dirigenza e di azienda.
- Il trattamento delle ore di lavoro supplementari rispetto a quelle previste nella legislazione, nei contratti collettivi e nei contratti individuali come risultato della «connessione fuori orario» dovrebbe essere effettuato in linea con le disposizioni pertinenti previste nella legislazione e nei contratti collettivi.
- È utile che gli accordi e gli altri testi che si occupano del diritto alla disconnessione prestino attenzione alle valutazioni dei fattori che potrebbero contribuire al bisogno «percepito» di una connessione costante. Sarà necessario includere il carico di lavoro, la mancanza di formazione e i processi di lavoro che possono contribuire all'eccessiva connessione.
- I testi che si occupano del diritto alla disconnessione dovrebbero prevedere indicatori per il monitoraggio e la valutazione dell'attuazione del diritto alla disconnessione e garantire un follow-up ed esami bipartiti del relativo impatto nonché l'eventuale necessità di revisioni.
- Sono necessarie maggiori ricerche quantitative e qualitative (comprese indagini su larga scala tra i lavoratori dipendenti e i datori di lavoro) per valutare l'impatto del diritto alla disconnessione sul benessere, la salute e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata dei lavoratori dipendenti, nonché sulla produttività e la parità di genere.

Ulteriori informazioni

Il testo integrale della relazione *Right to disconnect: Exploring company practices* (Diritto alla disconnessione: esaminare le pratiche aziendali) è disponibile all'indirizzo http://eurofound.link/ef21049

Responsabile della ricerca: Tina Weber

information@eurofound.europa.eu