

PRINCIPIO DEL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE:IL CASO STUDIO ISTAT¹

Francesca Orecchini, Fabrizio Monteleone, Anna Calabria, Patrizia Grossi

1. Lavoro agile e diritto alla disconnessione

Lo scopo del presente lavoro è approfondire il diritto alla disconnessione nella sua evoluzione, anche alla luce della recente pandemia, ed analizzare l'esperienza dell'Istituto Nazionale di Statistica.

Negli ultimi anni l'introduzione di diverse forme flessibili di lavoro ha modificato i tradizionali confini tra vita professionale e vita privata. Dal perseguimento del *work-life balance*, ovvero l'equilibrio ideale tra vita lavorativa e vita privata, si è passati al *work-life blend*, cioè a una sovrapposizione casa-ufficio.

Gli strumenti informatici attualmente utilizzati permettono infatti di essere costantemente connessi e reperibili. Se da un lato questo rappresenta un vantaggio è vero anche che la connessione continua sta generando nuove tipologie di rischio professionale.

Il *tecnostress* è una malattia professionale causata da un utilizzo eccessivo, smodato e disfunzionale delle ITC con impatti negativi a livello psichico, comportamentale, cognitivo, fisiologico e lavorativo. L'INAIL lo definisce come stress lavoro-correlato in funzione dei cambiamenti delle nuove organizzazioni del lavoro e dei nuovi strumenti di lavoro. Nel periodo attuale di emergenza epidemiologica da Covid - 19, durante il quale molte persone si sono trovate costrette a lavorare da remoto, questa patologia si è diffusa maggiormente.

In base ai risultati dell'indagine di Eurofound (2020), la fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, l'Italia, tra aprile e luglio, è stata uno dei paesi europei che ha fatto più massicciamente ricorso al lavoro agile per poter arrestare la diffusione del contagio. Secondo L'Osservatorio sullo Smart Working del Politecnico di Milano durante il primo lockdown, hanno lavorato da remoto 6,6 milioni di italiani (oltre dieci volte in più dei 570.000 lavoratori agili censiti nel 2019) per poi scendere a 5 milioni nel mese di settembre 2020 (Osservatorio Smart Working, 2020).

¹ Anna CALABRIA ha scritto il paragrafo 1, Patrizia GROSSI il paragrafo 2, Francesca ORECCHINI il paragrafo 3, Fabrizio MONTELEONE il paragrafo 4. Tuttavia, il presente documento è il risultato di un lavoro congiunto.

In questo quadro si inserisce il diritto alla disconnessione, ovvero il diritto al “mancato esercizio di attività o comunicazioni lavorative per mezzo di strumenti digitali, direttamente o indirettamente, al di fuori dell'orario di lavoro”², volto a proteggere il lavoratore da una connessione digitale nociva con ripercussioni sulla salute.

Devono essere considerate anche le differenze di genere in quanto le donne più dedite alla cura dei familiari sono più inclini al lavoro agile come modalità esclusiva. Questo modello lavorativo, durante la pandemia, sembra non aver permesso alle donne veri e propri miglioramenti nella possibilità di aumentare i livelli di *work-life balance* e a volte addirittura li ha peggiorati sovrapponendo in un flusso unico il lavoro aziendale e familiare (Rinaldi *et al.*, 2021).

Il lavoro agile, per sua stessa definizione, non può dar luogo a un sovraccarico di lavoro, ma deve favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Inoltre se nel telelavoro sono regolamentati gli orari e la reperibilità, nel lavoro agile i concetti chiave sono la flessibilità e l'autonomia nell'organizzazione del lavoro, quantunque il dipendente debba essere reperibile.

A questo proposito la Legge n. 81/2017 prevede che sia sottoscritto dal datore di lavoro e dal dipendente, un accordo individuale relativo alla modalità di lavoro agile per disciplinare l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali. Nell'accordo devono essere individuati i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Per salvaguardare il diritto alla disconnessione ed evitare abusi, è necessario approntare specifiche “modalità di disconnessione” per permettere al dipendente di interrompere i collegamenti informatici e disattivare i dispositivi elettronici. Inoltre, dovrebbe essere imposto il divieto di eseguire la prestazione lavorativa in orario straordinario, ossia oltre l'orario massimo (giornaliero e/o settimanale) contrattualmente previsto (Beretta *et al.*, 2018).

Con l'emergenza sanitaria le amministrazioni sono state costrette a considerare il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, da attuarsi in forma semplificata derogando all'accordo individuale (Legge n. 27/2020 e la Legge n. 77/2020). La mancanza di accordo scritto tra le parti è espressione della scelta unilaterale del datore di lavoro nell'attivazione dello *smart working* priva del consenso del lavoratore.

Attualmente il Decreto Legge n. 56/2021 consente fino al 31 dicembre 2021 l'accesso al lavoro agile attraverso le modalità semplificate, senza la necessità del previo accordo individuale.

² Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_IT.html

Infine le modifiche all'articolo 14 Legge n.124/2015 hanno introdotto il Piano Organizzativo del Lavoro Agile – POLA che stabilisce la sottoscrizione dell'accordo individuale per il lavoro agile ordinario in cui devono essere definiti i contenuti minimi ex articolo 19, Legge n. 81/2017. L'accordo, in tal senso, rappresenta lo strumento privilegiato per individuare i rischi lavorativi collegati alle prestazioni esterne anche ai fini di riconoscimento della tutela assicurativa.

2. Diritto alla disconnessione per il nuovo modello di lavoro (new normal)

È passato appena un anno da quando abbiamo cominciato in Italia a decantare i vantaggi dell'uso del digitale nel mondo del lavoro, soprattutto per la possibilità di svolgere da remoto tutta una serie di attività lavorative, che la pandemia avrebbe altrimenti fermato.

Gli strumenti utilizzati dallo *smart worker* (ad esempio pc portatili e *smartphone*) per prestare la propria attività lavorativa permettono una reperibilità ed una connessione, non solo potenziale ma di fatto, costante e continua. Questo rischia di compromettere il bilanciamento tra vita professionale e vita privata. In questo quadro si inserisce il diritto alla disconnessione per il nuovo modello di lavoro, in virtù del quale il prestatore di lavoro deve essere protetto da una potenziale perenne connessione.

Il diritto alla disconnessione è stato pensato per stabilire dei confini marcati alle comunicazioni dopo l'orario di lavoro e fornire ai dipendenti il diritto di non impegnarsi in alcuna attività lavorativa una volta a casa, riguarda non solo il diritto di scollegarsi, ma anche quello di non essere rimproverati per non essersi connessi (o premiati per essere rimasti collegati quando si sarebbe potuto non farlo).

Il diritto alla disconnessione a livello legale, trova il primo riscontro in Francia nel 2016 all'interno della "*Loi du Travail*" che introduce il principio al diritto alla disconnessione. Questa legge ha introdotto l'obbligo, per le aziende di almeno 50 dipendenti, di assicurare il tempo libero dei dipendenti assieme al divieto di inviare comunicazioni fuori dall'orario di lavoro. Dopo l'iniziativa francese, anche in Italia dal 2017 è stato introdotto il principio al diritto alla disconnessione con la Legge n. 81/2017, così come in Spagna nel 2018 e ora altri Paesi, europei e non, stanno valutando di inserire il diritto alla disconnessione nel proprio ordinamento nazionale.

Il Parlamento Europeo, in tempi non sospetti (relazione di studio del 2019³), aveva già avviato uno studio approfondito sul diritto alla disconnessione, allarmato dai rischi che l'incremento del telelavoro senza regole chiare avesse potuto comportare sulla salute e sulla qualità di vita dei lavoratori.

3 https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/EMPL-PR-654061_IT.pdf

In un'audizione al Parlamento il 13 maggio 2020⁴, il Garante per la protezione dei dati personali ha espresso un interessante punto di vista sulle “ricadute occupazionali dell'epidemia da Covid -19”, affermando che sia necessario assicurare in “modo più netto di quanto già previsto” il diritto alla disconnessione per tutelare la distanza tra spazi di vita privata e attività lavorativa (“una delle più antiche conquiste” in fatto di diritti sul lavoro). “Il ricorso alle tecnologie – ha aggiunto – non può rappresentare l'occasione per il monitoraggio sistematico del lavoratore. Deve avvenire nel rispetto delle garanzie sancite dallo Statuto a tutela dell'autodeterminazione del lavoratore che presuppone, anzitutto formazione e informazione del lavoratore sul trattamento a cui i suoi dati saranno soggetti”. “Non sarebbe legittimo fornire per lo *smart working* un computer dotato di funzionalità che consentono al datore di lavoro di esercitare un monitoraggio sistematico e pervasivo dell'attività compiuta dal dipendente tramite questo dispositivo”.

La ricerca europea, pubblicata su *European Neuropsychopharmacology* (Wittchen *et al.*, 2011) ha dimostrato che ogni anno il 38,2 % della popolazione dell'Unione Europea soffre di un disturbo mentale. L'Organizzazione Mondiale della Sanità d'altra parte ha segnalato che oltre 300 milioni di persone nel mondo soffrono di depressione e disturbi mentali comuni legati al lavoro e che durante la pandemia si è verificato un incremento dei disturbi legati alla privazione del sonno, all'eccessivo isolamento dei lavoratori, all'esaurimento emotivo e all'ansia, tutti legati al prolungato tempo di connessione digitale (WHO, 2020).

Secondo uno studio condotto da Eurofound (2021), dall'inizio della pandemia il lavoro online è aumentato del 30%, ma lavorare da casa ha raddoppiato il rischio di superare le 48 ore di lavoro settimanale ed è aumentato del 25% l'impiego del tempo libero per esigenze lavorative.

Nella Risoluzione del 21 gennaio 2021⁵, il Parlamento evidenzia i fattori di rischio di una connessione digitale prolungata, per raccomandare agli Stati membri il riconoscimento di questo diritto come fondamentale, con una proposta di direttiva.

Gli strumenti digitali utilizzati a scopi lavorativi, si legge nel documento, possono creare una **pressione e uno stress costanti**, avere un impatto negativo sulla salute fisica e mentale e sul benessere dei lavoratori e condurre a malattie psicosociali o altre malattie professionali, come l'ansia, la depressione, il *burnout*, lo *stress* da tecnologia, disturbi del sonno e muscoloscheletrici. A tutela del lavoratore che svolge l'attività in modalità agile, il DDL di conversione del Decreto Legge n. 30 del 2021 riconosce il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni

⁴ <https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/print/9419824>

⁵ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_IT.html

tecnologiche e dalle piattaforme informatiche in favore dei lavoratori che svolgono l'attività lavorativa in modalità agile. Tale diritto è riconosciuto nel **rispetto** degli **eventuali accordi sottoscritti** dalle parti e fatti salvi eventuali **periodi di reperibilità concordati**.

L'esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi. Per il **pubblico impiego**, la disciplina degli istituti del lavoro agile è stabilita dai contratti collettivi nazionali.

Il diritto alla disconnessione è stato regolamentato dal CCNL per i Quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali⁶, rinnovato con accordo siglato a dicembre 2019. Nello specifico il CCNL ha disposto che l'utilizzo degli strumenti di lavoro deve avvenire nel rispetto della prestazione lavorativa, garantendo il diritto del lavoratore ai tempi di riposo giornaliero e settimanale, ai periodi di ferie e agli altri legittimi casi di assenza. Per garantire l'effettivo diritto alla disconnessione è stato statuito che il lavoratore possa disattivare i propri dispositivi di connessione per evitare la ricezione di comunicazioni aziendali oltre l'orario di lavoro o nei periodi di assenza legittimati.

3. ISTAT Case study – Analisi dei dati della rilevazione Federazione UIL Scuola Rua Istat

Viene proposto di seguito il caso dell'Istituto Nazionale di Statistica. Nel mese di febbraio 2021 è stata proposta ai lavoratori una rilevazione da parte di un'organizzazione sindacale (Uil Scuola Rua Istat 2021) riguardante il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), quale sezione del piano della performance, previsto dall'art. 263 del Decreto Legge n. 34/2020, convertito con modificazioni dalla Legge n. 77/2020, nel quale si precisa che le amministrazioni pubbliche, sentite le organizzazioni sindacali, lo redigono, entro il 31 gennaio di ciascun anno (a partire dal 2021).

Nel POLA "sono individuate le linee programmatiche per le modalità attuative del lavoro agile ordinario (...); definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della

⁶ https://www.uilca.it/pdf/news/accordo_di_rinnovo_19.12.2019.pdf

digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative”⁷.

A seguito dell’elaborazione e della pubblicazione sulla intranet istituzionale da parte dell’amministrazione, il POLA è divenuto oggetto di indagine, soprattutto in riferimento a quegli argomenti che sono risultati più sentiti e dibattuti da parte dei dipendenti.

La Uil Scuola Rua Istat ha predisposto un questionario anonimo per indagare la posizione del personale dell’Ente rispetto a quanto previsto nel documento riguardante il POLA.

La compilazione si è aperta il 9 febbraio 2021 e si è conclusa il 23 febbraio 2021. Il questionario composto da 4 sezioni riguardanti le informazioni generali, i profili di flessibilità, la postazione di lavoro prevedeva una sezione molto corposa sul principio del diritto alla disconnessione, affrontando il tema della reperibilità in lavoro agile con lo scopo di far emergere i problemi derivanti da una mancata disconnessione e legati a una gestione sregolata del tempo di lavoro, lasciando ai lavoratori la possibilità di esprimere apertamente il loro pensiero.

Alla rilevazione hanno partecipato 537 dipendenti su una popolazione di 1.942 con un tasso di risposta complessivo pari al 27,6%. Analizzando il genere si nota che il tasso di risposta delle donne (67,3%) è più elevato di quello degli uomini; sono invece contenute le differenze rispetto al livello professionale. I rispondenti hanno un’età media compresa tra i 41 ed i 60 anni; complessivamente il tasso di risposta di queste due classi di età è pari all’82,4%. Pressoché nulla la partecipazione degli under 30.

Dall’analisi delle informazioni raccolte si evince che le segnalazioni in cui si denuncia una vera e propria non disconnessione dal lavoro sono state numerose e costanti. I lavoratori nel corso dei mesi (marzo 2020 - febbraio 2021) hanno ricevuto mail e chiamate da parte di colleghi e/o superiori gerarchici a qualsiasi ora del giorno, indiscriminatamente, in cui si chiedeva loro di eseguire qualche attività non necessariamente urgente.

Dall’elaborazione dei dati è emerso che quasi un terzo dei lavoratori (33,1%) dichiara di aver ricevuto mail di lavoro nella fascia compresa tra le ore 19.00 e le ore 8.00, in cui gli si chiedeva di eseguire/svolgere subito un compito.

Le percentuali cambiano se invece della mail si fa riferimento ad una telefonata di lavoro, sempre nella fascia compresa tra le ore 19.00 e le 8.00 del mattino la percentuale di coloro che dichiarano di essere stati contattati nella fascia oraria indicata sale a circa il 40% dei rispondenti.

Inoltre, più della metà dei rispondenti (55,2%) ha dichiarato di aver partecipato a riunioni e/o svolto attività oltre l’orario di lavoro giornaliero (7 ore e 12 minuti).

⁷ <http://www.funzionepubblica.gov.it/piano-organizzativo-del-lavoro-agile-pola>

Sempre alta rimane la percentuale dei dipendenti che dichiara di esser stato coinvolto in videoconferenze di lavoro nella fascia oraria 13-14 (56,7%).

Di seguito vengono riportate le fasce orarie di maggior interesse utilizzate per riunioni e/o attività istituzionali oltre l'orario di lavoro giornaliero (Tabella 1).

Tabella 1 – *Fasce orarie di maggior interesse utilizzate per riunioni e/o compiti istituzionali oltre l'orario di lavoro giornaliero (valore assoluto).*

Fasce orarie	Numero dipendenti
Prima delle 7.45	6
Fuori dall'orario per coloro che sono in part-time	2
Fascia pomeridiana oltre le 7.12 (17.00 – 19.00)	107
Fascia serale 19.00 – 24.00	115
Feriali e Sabato-Domenica	18
Notturmo	5
Prima dell'inizio o dopo la fine del turno	3
Altro	38

Dalla tabella si evince che le fasce pomeridiane e serali sono quelle maggiormente utilizzate per organizzare riunioni e/o svolgere compiti istituzionali.

Altro tema indagato nella rilevazione ha riguardato i gruppi di messaggistica istantanea, ormai divenuti un canale di comunicazione diffusissimo nell'ambito lavorativo. I gruppi di lavoro così creati rappresentano un'altra fonte di stress per il lavoratore, che ancor meno può esercitare una sana disconnessione. Infatti l'uso sociale che se ne fa è fuori controllo, i messaggi arrivano a qualsiasi ora del giorno e della notte e hanno - socialmente parlando - una valenza pari ad una telefonata o a una mail di lavoro.

I quesiti posti dal questionario sono volti a conoscere se i lavoratori sono stati inseriti in qualche gruppo di messaggistica istantanea e se la partecipazione è stata autorizzata o meno.

Il 62,5% dei rispondenti dichiara di far parte di una chat di lavoro di messaggistica istantanea e pressoché la metà dei rispondenti (49,2%) si è ritrovata in una chat di lavoro senza aver dato il proprio consenso esplicito.

Questo dato sottolinea l'invasività del modo di lavorare che si sta affermando. Alla luce di questo studio è evidente la necessità di regolamentare le modalità operative dello *smart working* per non confondere la flessibilità lavorativa con la reperibilità perpetua del lavoratore. Questo "modus operandi" è destinato a produrre un calo della produttività del lavoratore, che non staccando mai dal lavoro si troverebbe ad essere perennemente connesso.

4. Verso una reale applicazione del diritto alla disconnessione

Gli strumenti utilizzati dallo *Smart Worker* per prestare la propria attività lavorativa permettono una reperibilità ed una connessione non solo potenziale ma di fatto, costante e continua, rischiando di compromettere il bilanciamento tra vita professionale e vita privata che è tra i presupposti dell'istituto del lavoro agile.

Per questo, sempre più spesso, si parla di *Diritto alla disconnessione*, ossia della possibilità fuori dal normale orario di ufficio di non essere reperibili, di "*staccare la spina*" digitale. Se infatti la tecnologia in questi anni ha rivoluzionato e continua a rivoluzionare in molti modi positivi il mondo del lavoro, questo non avviene senza conseguenze ed effetti collaterali. La presenza pervasiva di *smartphone*, *tablet* o pc portatili - spesso forniti dalle stesse aziende per cui si opera - ha reso immediate le comunicazioni professionali. Ma questa facilità giustifica una pronta risposta, senza limiti di orario, ad ogni tipo di richiesta e necessità?

Già la Costituzione, con l'articolo 36 comma 2, interviene stabilendo che la durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Con questa formulazione, il costituente si astiene dall'imporre orari di lavoro prestabiliti a tutte le tipologie di professioni - caratterizzate da tempi e ritmi profondamente diversi - ma allo stesso tempo vuole tutelare i dipendenti, limitando la possibilità dei datori di lavoro di stabilire orari eccessivi e ingiusti che eccedano da quanto predisposto dalla legge.

L'articolo 36 diventa così particolarmente importante per lo *Smart Working*. Infatti il problema di tale tipologia di lavoro consiste nella mancanza di orari prestabiliti che spesso può dare adito a pretese pericolose da parte del datore di lavoro, il potere di chiamare o scrivere al dipendente a qualsiasi orario del giorno. Rispondere alle mail o effettuare telefonate per conto del proprio superiore rientra pienamente nelle mansioni lavorative, spesso però non retribuite.

La Legge n. 81/2017 ha introdotto nell'ordinamento italiano il lavoro agile (comunemente definito come *Smart Working*), una specifica modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato. Si tratta di un nuovo approccio all'organizzazione aziendale, in cui le esigenze individuali del lavoratore si contemperano, in maniera (potremmo dire) complementare, con quelle dell'impresa.

In particolare, l'articolo 19 della citata Legge n. 81/2017, seppur senza fornire una definizione giuridica, dispone che "(...) *l'accordo individui tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro*".

In questo contesto va inserito il nascente diritto alla disconnessione, cioè il diritto del lavoratore a essere ir reperibile, a non essere soggetto alle richieste presentate in via telematica dal datore di lavoro al di fuori dell'orario di lavoro. Si

tratta del diritto a disconnettersi dall'ambiente lavorativo, senza subire ripercussioni sul salario o sul proseguimento del contratto in caso di mancata risposta.

Proseguendo nella panoramica di percorso di evoluzione di questo nascente fenomeno e delle sue correlazioni, la disconnessione nell'ordinamento francese, a differenza di quanto attualmente avviene in Italia, è qualificata espressamente come un diritto, e questo per il legislatore italiano deve divenire l'obiettivo vero verso cui tendere anche sulla base del quadro europeo che vede il Parlamento Europeo impegnato su questo tema in prima linea.

Tuttavia il legislatore transalpino non riuscì ad inserire alcun tipo di sanzione nei casi in cui questo diritto venga travalicato sull'onda delle pressioni aziendali e probabilmente anche questo aspetto dovrà essere previsto se non dal legislatore italiano ma sicuramente da quello Europeo.

La soluzione francese ha avuto il merito di mostrare una chiara presa di posizione sul tema. In altri Paesi, come la Germania, sono invece state le aziende a muoversi in ordine sparso prevedendo nei loro contratti specifiche possibilità di spegnere ogni *device* e non rispondere a messaggi e comunicazioni nei giorni di festa o nelle ore dedicate alla propria vita privata.

È indubbio quindi, alla luce del percorso francese e delle diverse esperienze soprattutto europee, che in Italia l'applicazione concreta del diritto alla disconnessione dovrà (così come concordato tra le parti sociali per quello che riguarda l'applicazione del lavoro agile) essere previsto nella sua applicazione dalla normativa contrattuale nazionale attraverso la fase dei rinnovi dei CCNL di imminente concretizzazione.

In Italia attualmente invece il diritto alla disconnessione rimane un principio enunciato ma non realizzato e le problematiche restano evidenti. Infatti inizialmente, nel DDL, il diritto alla disconnessione veniva qualificato come vero e proprio diritto, mentre nella Legge 81 tale formulazione scompare. In più nella Legge 81, non si specifica esattamente in cosa consista questa disconnessione, né come agire nel caso in cui non venga rispettata la norma e purtroppo molte responsabilità sono lasciate alla contrattazione individuale di per sé un livello che espone la parte più debole il lavoratore rispetto al datore di lavoro rendendo difficoltoso assicurare un'omogeneità di trattamento per tutti i lavoratori. Se il diritto alla disconnessione deve essere regolamentato tramite il contratto tra datore di lavoro e dipendente, in alcuni casi questo può compromettere l'effettività del diritto. Se i tempi di lavoro vengono scelti privatamente, si lascia un margine ampio a potenziali abusi perpetrati dal datore di lavoro, che potrebbe pretendere mansioni e orari ingiusti.

Uno studio di Randstad Workmonitor⁸ ha dimostrato che il 71% dei lavoratori italiani risponde alle mail, telefonate e messaggi di lavoro anche al di fuori dell'orario. I tempi di lavoro sembrano essersi dilatati: secondo il report di Eurofound e dell'Ufficio Internazionale del Lavoro (ILO) del 2017, questa assenza di disconnessione può avere delle conseguenze importanti sulla salute e benessere del lavoratore, come ad esempio la sindrome da *burnout*, un esaurimento emotivo caratterizzato da stress cronico causato dal proprio lavoro.

Si deve tornare quindi a riconfermare quel patto "costituzionale" che garantisce al lavoratore un momento della giornata in cui ha diritto a non essere connesso a nessun dispositivo, poiché, peraltro, sono sempre più numerose le patologie da stress manifestate dai lavoratori dipendenti moderni, principalmente imputabili al senso del dovere e alla volontà da parte del lavoratore di non "scollegarsi" mai dalle faccende lavorative.

In conclusione l'eccessiva interferenza del lavoro negli spazi personali nonché lo sconfinamento dello stesso in un tempo che dovrebbe essere dedicato ad attività diverse hanno gravi ricadute su alcuni diritti fondamentali, che hanno un ancoraggio costituzionale. Ne discende che, sebbene il legislatore ad oggi non abbia voluto definire la disconnessione quale diritto, essa debba essere necessariamente e urgentemente qualificata come tale, poiché costituisce una sfaccettatura del diritto alla vita privata e familiare e del diritto alla salute; ciò in quanto il suo mancato riconoscimento e/o la sua mancata tutela si traducono in un'indebita lesione dei diritti sopracitati.

Più propriamente, dunque, la disconnessione non costituisce in sé un nuovo diritto, bensì una nuova sfumatura, una nuova prospettiva attraverso la quale guardare ad alcuni diritti fondamentali e proprio questo deve essere il punto di partenza per una lettura che costituzionalmente consenta di attualizzare la tutela della vita privata e familiare nonché della salute del lavoratore alla luce delle modifiche che l'era digitale ha introdotto nella società anche a seguito della attuale fase emergenziale Covid - 19.

Tecnostress, "*Zoom Fatigue*" (letteralmente, affaticamento da Zoom, dal nome di una delle piattaforme al momento maggiormente impiegate per le videoconferenze)⁹, *BurnOut*, o il fenomeno della dipendenza da lavoro sono tutti termini assieme agli altri, non a caso inglesi, che denotano un crescente rischio di nuova ulteriore precarizzazione del lavoro sotto aspetti differenti da quelli a cui

8 <https://www.randstad.it/chi-siamo/news-e-comunicati-stampa/news-e-comunicati-stampa/randstad-workmonitor-gli-italiani-si-portano-il-lavoro-a-casa-e-in-ferie/#:~:text=L'indagine%20del%20Randstad%20Workmonitor,farlo%2C%20soprattutto%20fra%20i%20Millennial.&text=E%20il%2053%25%20confessa%20di,durante%20il%20periodo%20di%20ferie>.

9 www.engadget.com/online-conferencing-video-chat-fatigue-172357939.html;

siamo fino ad ora abituati che si legano più alla sfera della salute del lavoratore che a quelli classici legati alla retribuzione del lavoro.

Riferimenti bibliografici

- BERETTA L., CALAFIORI B., ROSSI G., VIANELLO S. 2018. *Smart working: le regole applicative*. Milano: Fondazione commercialisti ODCED
<https://www.odcec.mi.it/docs/default-source/quaderni/n-76---smart-working---le-regole-applicative.pdf?sfvrsn=2>
- EUROFOUND AND THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. 2017. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf
- EUROFOUND. 2020. Living, working and COVID-19, COVID-19 series, *Publications Office of the European Union*, Luxembourg
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>
- EUROFOUND. 2021. Right to disconnect: Exploring company practices, *Publications Office of the European Union*, Luxembourg.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21049en.pdf
- OSSERVATORIO SMART WORKING POLIMI. 2020. Smart working: il futuro del lavoro oltre l'emergenza. *La Ricerca*. https://blog.osservatori.net/it_it/smart-working-cos-e-come-funziona-in-italia
- RINALDI A., CAPODICI N. M. 2021. Smart working: opportunità e rischi per il lavoro femminile. *Report* Università degli Studi di Roma Unitelma Sapienza, School of Gender Economics.
<https://www.unitelmasapienza.it/it/contenuti/novita/smartworking-opportunit%C3%A0-e-rischi-il-lavoro-femminile>
- SURVEY POLA UIL SCUOLA RUA ISTAT: <https://www.survio.com/survey>
- WHO. 2020. The impact of COVID-19 on mental, neurological and substance use services: results of a rapid assessment
<https://www.brainfactor.it/covid-19-e-servizi-di-salute-mentale-il-rapporto-oms/>
- WITTCHEN H.U., JACOBI F., REHM J., GUSTAVSSON A., SVENSSON M., JÖNSSON B., OLESEN J., ALLGULANDER C., ALONSO J., FARAVELLI C., FRATIGLIO L. 2011. The size and burden of mental disorders and other

disorders of the brain in Europe 2010,. *European Neuropsychopharmacology*
Volume 21, No.e 9, September 2011, Pp. 655-679
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21896369/>

SUMMARY

Principle of the disconnection right: Istat case study

During the previous year, the use of the smart working as a flexible working schemes has changed the balance between private and working life.

The use, by workers, of technological devices (such as laptops and smartphones) allows a continuous availability and connection.

The introduction of these new job models has brought significant professional advantages but at the same time some disadvantages.

Employees are forced to work continuously, in a “Always on mode”, jeopardizing out mental health and developing specific stress pathologies.

The “disconnection right” during non-working hours protects employees from an endless connection that could compromise their physical and mental health.

The main purpose of the current paper is to analyze the concept of the disconnection right in all its evolution (even after SARS-CoV-2 pandemic) and to evaluate the ISTAT experience.

Francesca ORECCHINI, ISTAT, forecchini@istat.it

Fabrizio MONTELEONE, ISTAT, famontel@istat.it

Anna CALABRIA, ISTAT, calabria@istat.it

Patrizia GROSSI, ISTAT, grossi@istat.it