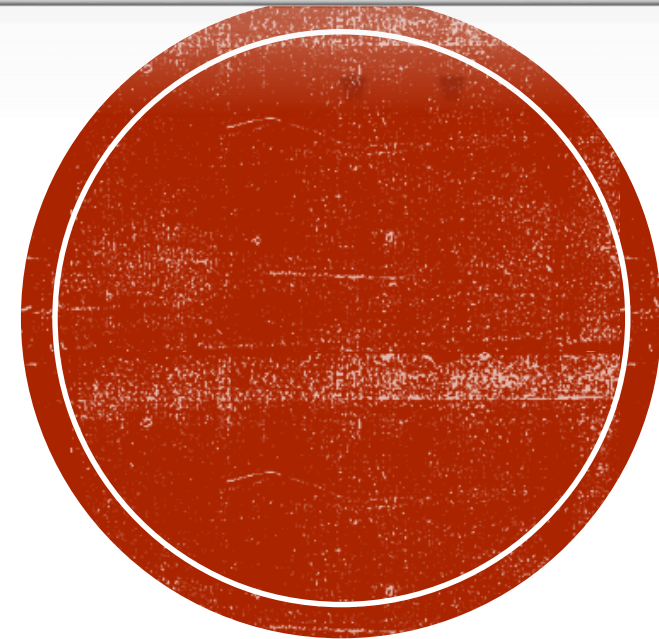


**SMART WORKING, RAPPORTO DI
LAVORO E PROTEZIONE DEI DATI
PERSONALI. STATO
EMERGENZIALE E PROSPETTIVE
FUTURE**

**DIRITTO ALLA
DISCONNESSIONE**

**AVV. GENNARO MARIA AMORUSO
COMMISSIONE PRIVACY
20 OTTOBRE 2020**

Avv. Gennaro Maria Amoruso amoruso@studioamoruso.net



- ▶ l'evoluzione tecnologica
incide
- ▶ in modo irreversibile sull'organizzazione del lavoro e sui paradigmi di riferimento della prestazione lavorativa
- ▶ le innovazioni nell'informatica e nelle telecomunicazioni
- ▶ determinano una graduale riconfigurazione del tempo e dello spazio di lavoro
- ▶ **il rapporto di lavoro**
- ▶ è ormai destrutturato
- sia dal punto di vista spaziale
- sia dal punto di vista temporale

EVOLUZIONE

TECNOLOGICA

RICONFIGURAZIONE

**DEL TEMPO E
DELLO SPAZIO**

DI LAVORO

- ▶ la tecnologia potenzialmente
- ▶ ha la capacità di «liberare tempo»

- ▶ il «tempo» rappresenta una risorsa
 - scarsa
 - non rinnovabile

- ▶ la flessibilità oraria ed organizzativa
- ▶ determinata dall'innovazione tecnologica

- ▶ **può rappresentare un'opportunità di conciliazione vita-lavoro**

per meglio allineare
i «progetti di vita» con i «progetti di lavoro»

LA TECNOLOGIA ED IL SUO IMPATTO SUL MONDO DEL LAVORO

- la tecnologia però **accentua il conflitto tra vita personale e lavorativa**
- questo può causare quel fenomeno che è stato definito con l'immagine metaforica

«Time Porosity»

- **indica le possibili forme di interferenza tra ciò che è considerato tempo di lavoro e ciò che è considerato tempo personale**

«Always on»

- **connessione ininterrotta**
- **comporta che il lavoratore potrebbe essere continuamente contattato**

essendo

- **esposto molto più del passato**
- **«a uno stato permanente di allerta reattiva rispetto al soddisfacimento delle richieste datoriali»**

IL LAVORO

TRA

TIME POROSITY

E

ALWAYS ON

LE CRITICITA'

DEL LAVORO

DIGITALE

- ▶ tra le maggiori criticità
 - del lavoro svolto con i device elettronici
- figura

il rischio di interferenza casa-lavoro

- ▶ causato da una sovrapposizione
- tra lavoro retribuito
- e vita personale

Rapporto dell'ILO e dell'Eurofound: «Working anytime, anywhere: the effects on the world of work»

**al tempo stesso
le nuove tecnologie
rappresentano
un'opportunità
di facilitazione del lavoro**

- ▶ poiché possono favorire produttività ed efficienza
- incidono anche sui parametri tradizionali dell'orario di lavoro
- consentono una maggiore autonomia organizzativa
- le prestazioni lavorative che possono essere rese in qualsiasi momento

OPPORTUNITA' DELLE NUOVE TECNOLOGIE

TUTELARE LA DISCONNESSIONE

IL LAVORATORE

DEVE ESSERE PROTETTO

DA UNA POTENZIALE PERENNE CONNESSIONE

TUTELARE LA DISCONNESSIONE

**INDIVIDUARE STRUMENTI E MODALITÀ
CON I QUALI LO *SMART WORKER*
PUÒ INTERRUOMPERE I CONTATTI
SENZA CHE CIÒ COMPORTI RIPERCUSSIONI**

SUL PIANO RETRIBUTIVO

**OPPURE INCIDA SUL CORRETTO ADEMPIMENTO DELLA PRESTAZIONE
LAVORATIVA
CON CONSEGUENTE ESPOSIZIONE DEL LAVORATORE A SANZIONI DISCIPLINARI**

LA DISCONNESSIONE NELL'ORDINAMENTO ITALIANO

esigenza di tutela

ha iniziato ad emergere nelle prime sperimentazioni concrete di *smart working*

avviate dalla contrattazione collettiva italiana

- **art. 19 comma 1 della legge n. 81 del 22 maggio 2017**
- nella disciplina normativa del lavoro agile
 - la disconnessione diviene un istituto regolamentato
 - la norma dispone che l'accordo sullo *smart working* debba contenere, oltre ai tempi di riposo del lavoratore
- **anche «le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro»**

**il Legislatore nella legge 81/17
decide
di non qualificare espressamente
la disconnessione come un diritto**

1. manca una qualificazione specifica
 2. manca una nozione giuridica
 3. non c'è né l'indicazione di un iter attuativo
 - ❑ volto a conferire effettività al disposto normativo
 4. non c'è la previsione di eventuali conseguenze
 - ❑ qualora non vi sia ottemperanza
- si tratta di una mera svista?**

**DIRITTO ALLA
DISCONNESSIONE**

ART. 19 COMMA 1

LEGGE N. 81/17

LA NON SCELTA

il diritto alla disconnessione

- ▶ è una norma imperativa
- ▶ necessita di un'eterointegrazione da parte della contrattazione collettiva
- è la fonte che per prima ha cominciato ad affrontare il tema in modo concreto
- prevedendo misure di argine al fenomeno dell'*always on*

una via per la sua effettiva tutela

- ▶ per dare effettività al diritto alla disconnessione
- mediante il collegamento ad alcuni diritti fondamentali:
 1. il diritto alla salute
 2. il diritto alla vita privata

IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

**una via
per la sua
effettiva
tutela**

la legge 81/17
ha introdotto

la disconnessione solo per gli *smart worker*

- ▶ i quali svolgono la propria prestazione lavorativa
- senza precisi vincoli di orario
- entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale
- derivanti dalla legge o dalla contrattazione collettiva

**la disconnessione potrebbe
quindi costituire una sorta di
«adattamento tecnologico del diritto al riposo»**

**IL DIRITTO
ALLA
DISCONNESSIONE**

**E
LO
SMARTWORKING**

la nozione di riposo è ciò che non è orario di lavoro

ma

- modelli organizzativi basati sull'utilizzo delle tecnologie,
- hanno comunque «incrinato la fissità del cosiddetto tempo di lavoro»
- i rapporti di lavoro sono diventati
 - ❑ «atemporali»
 - ❑ «aspaziali»

la reperibilità

- l'individuazione di fasce di reperibilità/contattabilità
 - ❑ in un arco temporale definito
 - ❑ nel quale il lavoratore debba essere raggiungibile per il datore di lavoro
 - ❑ appare uno strumento in linea con le caratteristiche della specifica normativa

è un qualcosa di diverso dalla disconnessione

DISCONNESSIONE

REPERIBILITA'

diritto alla disconnessione nuovo diritto digitale

- ▶ come un corollario del diritto alla vita privata

lo stretto legame con la protezione dei dati

- ▶ collegando la disconnessione alla tutela del diritto alla protezione dei dati
- ▶ si potrebbe rinvenire nell'azione dell'Autorità Garante per la protezione dei dati
- ▶ una garanzia della sua effettività

- ▶ tale inquadramento giuridico sembra trovare in parte conforto nelle altre esperienze europee sulla disconnessione come Spagna e Francia

LA

DISCONNESSIONE

un nuovo diritto digitale

I CASI NEL PRIVATO

Gli accordi pre- Covid 19

- ▶ l'accordo di Allianz Assicurazioni del 27 ottobre 2017
 - ❑ «durante le giornate di SW, e salvo il Periodo di Pausa, di riposo e di Disconnessione, il dipendente dovrà essere reperibile sullo smartphone e via email»
- ▶ l'accordo di Cattolica Assicurazioni, siglato anche dai sindacati il 24 ottobre 2017
- ▶ l'accordo di Unicredit del 31 agosto 2018
 - ❑ «Protezione dei tempi di disconnessione»
 - ❑ dedicato alla conciliazione vita-lavoro
 - ❑ le apparecchiature aziendali devono essere utilizzate nel rispetto dell'orario di lavoro, ma anche in modo appropriato
 - ❑ si invita ad evitare l'uso eccessivo delle e-mail ed a preferire quando possibile il dialogo diretto

alcune amministrazioni centrali quali Ministero Economia e Finanza
Ministero Interno Ministero del Lavoro Consiglio di Stato e MISE

- garantiscono al dipendente
- che rende la propria prestazione lavorativa in modalità agile
- ❑ il rispetto dei tempi di riposo
- ❑ il diritto di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche
- ❑ prevedono anche delle fasce di reperibilità, o più di frequente di contattabilità

la disconnessione

nel contesto pubblico

- si ritiene sufficiente ai fini del soddisfacimento dell'obbligo di tutela
il combinato disposto
- ❑ tra la dichiarazione di intenti
- ❑ e la previsione di fasce nell'ambito delle quali essere prontamente contattabili

I CASI NEL PUBBLICO

quale soluzione per il diritto alla disconnessione

la tecnologia comporta
potenzialità e rischi

- propendere verso l'uno o l'altro
- potrebbe determinare la soluzione di come il processo verrà regolamentato e attuato dagli attori del sistema

è indispensabile o almeno opportuno, l'intervento del legislatore

- la tutela della disconnessione in Italia si regge su di un substrato normativo insufficiente
- che dà peraltro luogo a un profilo di disparità di trattamento
- ❑ in quanto non è qualificato come diritto e si applica solo agli smart worker

- si tratta di un interesse collettivo meritevole di tutela
- che rappresenta
- ❑ una sfida
- ❑ un'importante opportunità per le relazioni industriali

CONCLUSIONI

quale soluzione per il diritto alla disconnessione

- in Italia non è previsto alcun rinvio specifico alla contrattazione collettiva
- è fondamentale che la stessa si appropri di questo ruolo
- ❑ andando a «riempire di contenuto» una norma vuota e priva di valore precettivo
- ❑ segnando la via per un futuro riconoscimento normativo di un vero e proprio diritto alla disconnessione, non solo per gli *smart worker*, ma per tutti i lavoratori

- il Legislatore potrà operare una sintesi di quanto disciplinato in concreto dalla contrattazione collettiva
- ❑ in modo da garantire una tutela più ampia e generale
- ❑ lasciando comunque alle relazioni sindacali la modulazione della disciplina rispetto al caso specifico.

- oggi l'assenza di una cornice normativa più pregnante
- invece di essere colta quale opportunità dalle parti sociali
- ha spesso generato nella contrattazione collettiva mere dichiarazioni di intenti
- non in grado di conferire effettività alla tutela della disconnessione e di segnarne più concretamente il percorso di affermazione quale futuro diritto fondamentale

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

AVV. GENNARO MARIA AMORUSO



AMORUSO@STUDIOAMORUSO.NET

