

LAVORO

di MARIA ROSA GHEIDO

Smart working, novità in arrivo

Confermate le modalità semplificate fino al 30.06.2022. In previsione l'inserimento del diritto alla disconnessione per il lavoratore agile.

Anche se lo stato di emergenza epidemiologico da Covid-19 cessa il 31.03.2022, le modalità di lavoro agile **potranno essere adottate con modalità semplificate fino al prossimo 30.06**. Fino a tale data, quindi, **non è necessario l'accordo individuale** con il lavoratore interessato e le particolari modalità lavorative continuano ad essere comunicate tramite ClicLavoro con le semplificazioni introdotte in funzione della crisi epidemiologica.

Il nuovo slittamento sembra, però, essere funzionale alle modifiche che si stanno ipotizzando per lo *smart working*. Giace infatti in Senato il **disegno di legge** di iniziativa parlamentare n. 1833 recante la "**Delega al Governo per il riordino della disciplina in materia di lavoro agile e l'introduzione del diritto alla disconnessione per il benessere psico-fisico dei lavoratori e dei loro affetti**". Il D.D.L. intende arginare il potere di controllo del datore di lavoro limitandolo al giusto orario, prevenire abusi che possono produrre nel lavoratore stress negativo e migliorare il benessere psicofisico del lavoratore riconoscendogli il diritto di disporre autonomamente del proprio tempo libero e, quindi, il proprio diritto a non utilizzare le apparecchiature che lo connettono costantemente e senza soluzione di continuità alla sua prestazione lavorativa.

Il diritto alla disconnessione è già disciplinato in Francia dove è esplicitamente previsto che le aziende con un numero di dipendenti superiore a 50 si impegnino, tramite accordi interni, a regolamentare il tempo libero fuori dal proprio orario di lavoro del proprio personale dipendente ed è previsto che in tale periodo al lavoratore non possano essere inviate email, comunicazioni, telefonate (L. 2016-1088). Nell'ordinamento italiano il riferimento alla disconnessione è contenuto nella **L.81/2017**, che, all'art. 19, c. 1, prevede espressamente che nell'accordo relativo alla modalità di lavoro agile siano individuati "*i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro*". Il **diritto alla disconnessione è attualmente regolamentato solo attraverso accordi collettivi aziendali**, fra cui quello alla Barilla e all'Enel.

Secondo gli estensori del D.D.L. in argomento, il diritto alla disconnessione dovrebbe, invece, **essere inquadrato all'interno del D.Lgs. 81/2008**, dal momento che l'anzidetto rischio è correlato al benessere psicofisico del lavoratore e quindi all'analisi dello stress correlato al lavoro come conseguenza degli aspetti socio-ambientali della prestazione lavorativa. In tale senso, l'art. 2 del disegno di legge (lett. h) dispone che, al di fuori delle fasce di reperibilità ovvero di esecuzione della prestazione lavorativa, il diritto alla disconnessione **sia un diritto del lavoratore**, come definito dall'art. 2, c. 1, lett. a) D.Lgs. 9.04.2008, n. 81, che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile a disconnettersi dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche in proprio possesso, senza che questo possa comportare effetti negativi di natura disciplinare o decurtazioni retributive.

Di più, il governo è delegato a prevedere l'applicazione, in caso di violazione del diritto alla disconnessione, delle disposizioni di cui all' **art. 615-bis c.p.**, salvo che il fatto costituisca più grave reato. La violazione del diritto alla disconnessione diventerebbe quindi reato, punito in quanto **interferenza illecita nella vita privata del lavoratore** con la **reclusione da 6 mesi a 4 anni**.

Diventa quindi fondamentale che **l'accordo individuale identifichi i tempi di riposo del lavoratore** nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro al fine di garantire al lavoratore medesimo il rispetto effettivo dei tempi di riposo stessi e la conduzione della propria vita personale e la libera cura delle proprie relazioni affettive e sociali.