

267. SPECIALE COVID

SMARTWORKER: IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

01. NOZIONE

Le mutate esigenze del mondo del lavoro impongono delle scelte a tutela della salute dei lavoratori e delle loro vita privata, contemporaneamente rispettando le esigenze aziendali.

E' innegabile che il protrarsi dell'emergenza epidemiologica, dovuta all'espandersi delle problematiche legate al COVID, ha profondamente modificato le abitudini dei popoli.

Tali profonde mutazioni non potevano non interessare il mondo del lavoro, in un solo anno si è notato un picco del ricorso allo **smartworking**, ovvero del lavoro a distanza.

Il parlamento europeo ha adottato una Risoluzione alla data del 21 gennaio rubricata "**Diritto alla disconnessione**", mediante la quale propone l'emanazione di una Direttiva europea alla Commissione proprio sui nascenti bisogni degli smartworkers

02. IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

Si è affermata in Europa una cultura del sempre vigile, del sempre connesso che rende labile il confine tra vita lavorativa e vita privata del lavoratore.

Mentre alcuni paesi europei stanno provvedendo o mediante legge (Francia) o mediante contrattazione aziendale (Germania), l'Italia ha affidato la novità alla **contrattazione individuale**.

Va aggiunto che alcune aziende hanno comunque di propria iniziativa trovato soluzioni per una buona esperienza virtuale reciproca che tengono conto della possibilità di disconnessione e di una limitazione dell'orario di lavoro, individuando anche orari ove sia impossibile iniziare le riunioni telematiche, la loro durata e la durata minima tra una e l'altra.

Interessante il **Galateo del lavoro agile** della Coca Cola Italia, una sorta di buone maniere nel rispetto di chi lavora da casa.

Attendiamo sviluppi.

03. LA RISOLUZIONE DEL 21 GENNAIO 2021

P9_TA-PROV(2021)0021

Diritto alla disconnessione

Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL))

Il Parlamento europeo,

- visto l'articolo 225 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE),
- visto l'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), TFUE, in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettere a), b) e i),
- vista la direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro ,
- vista la direttiva 91/383/CEE del Consiglio, del 25 giugno 1991, che completa le misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute durante il lavoro dei lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata determinata o un rapporto di lavoro interinale ,
- vista la direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro ,
- vista la direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea ,
- vista la direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio5,
- visti gli articoli 23 e 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (la "Carta"),
- visto il pilastro europeo dei diritti sociali, in particolare i principi 5, 7, 8, 9 e 10,

-
- viste le convenzioni e le raccomandazioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), in particolare la convenzione n. 1 sulla durata del lavoro (industria) del 1919, la convenzione n. 30 sulla durata del lavoro (commercio e uffici) del 1930, la raccomandazione n. 163 sulla contrattazione collettiva del 1981, la convenzione n. 156 concernente i lavoratori con responsabilità familiari del 1981 e la raccomandazione n. 165 che l'accompagna, nonché la dichiarazione del centenario dell'OIL per il futuro del lavoro del 2019,
 - vista la Carta sociale europea riveduta del Consiglio d'Europa del 3 maggio 1996, in particolare l'articolo 2 (concernente il diritto ad eque condizioni di lavoro, compresi un orario di lavoro e periodi di riposo ragionevoli), l'articolo 3 (concernente il diritto a condizioni di lavoro sicure e salubri), l'articolo 6 (concernente il diritto alla contrattazione collettiva) e l'articolo 27 (concernente la tutela dei lavoratori aventi responsabilità familiari),
 - visto l'articolo 24 della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo,
 - visti gli accordi quadro tra le parti sociali europee sul telelavoro (2002) e sulla digitalizzazione (2020),
 - visto lo studio di valutazione del valore aggiunto europeo dell'unità Valore aggiunto europeo del servizio Ricerca del Parlamento europeo (EPRS) dal titolo "The right to disconnect" (Il diritto alla disconnessione) ,
 - vista la relazione di Eurofound del 31 luglio 2019 dal titolo "The right to switch off" (Il diritto di scollegarsi),
 - visto il documento di lavoro dell'Eurofound dal titolo "The right to disconnect in the 27 EU Member States" (Il diritto alla disconnessione nei 27 Stati membri dell'UE),
 - vista la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE) sui criteri di determinazione dell'orario di lavoro, compresi il servizio di guardia e i periodi di reperibilità, sull'importanza dei periodi di riposo, sull'obbligo di misurazione dell'orario di lavoro e sui criteri di determinazione dello status dei lavoratori ,
 - vista la sentenza della CGUE nella causa C-518/15, secondo la quale le ore di guardia che un lavoratore trascorre al proprio domicilio con l'obbligo di rispondere alle convocazioni del suo datore di lavoro entro un breve periodo di tempo devono essere considerate come «orario di lavoro» ,
 - vista la sentenza della CGUE nella causa C-55/18, secondo la quale gli Stati membri devono imporre ai datori di lavoro l'obbligo di istituire un sistema che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero ,
 - vista la relazione di UNI Global Union dal titolo "The Right to Disconnect: Best

Practices" (Il diritto alla disconnessione: migliori pratiche),

- visto il paragrafo 17 della sua risoluzione del 10 ottobre 2019 sull'occupazione e le politiche sociali della zona euro ,
- visto l'articolo 5 della decisione del Parlamento europeo, del 28 settembre 2005, che adotta lo statuto dei deputati del Parlamento europeo⁴,
- visti gli articoli 47 e 54 del suo regolamento,
- vista la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (A90246/2020),

A. considerando che attualmente non esiste una normativa specifica dell'Unione sul diritto dei lavoratori alla disconnessione dagli strumenti digitali, comprese le tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni (TIC), a scopi lavorativi;

B. considerando che la digitalizzazione e l'utilizzo adeguato degli strumenti digitali hanno portato numerosi vantaggi e benefici economici e sociali ai datori di lavoro e ai lavoratori, come una flessibilità e un'autonomia maggiori, la possibilità di migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e la riduzione dei tempi di spostamento, ma che hanno causato anche degli svantaggi comportanti sfide etiche, legali e connesse all'occupazione, quali l'intensificazione del lavoro e l'estensione dell'orario di lavoro, rendendo così meno netti i confini tra attività lavorativa e vita privata;

C. considerando che un utilizzo sempre maggiore degli strumenti digitali a scopi lavorativi ha comportato la nascita di una cultura del "sempre connesso", "sempre online" o "costantemente di guardia" che può andare a scapito dei diritti fondamentali dei lavoratori e di condizioni di lavoro eque, tra cui una retribuzione equa, la limitazione dell'orario di lavoro e l'equilibrio tra attività lavorativa e vita privata, la salute fisica e mentale, la sicurezza sul lavoro e il benessere, nonché della parità tra uomini e donne, dato l'impatto sproporzionato di tali strumenti sui lavoratori con responsabilità di assistenza, che generalmente sono donne; che la transizione digitale dovrebbe essere guidata dal rispetto dei diritti umani, nonché dei diritti e dei valori fondamentali dell'Unione e avere un impatto positivo sui lavoratori e sulle condizioni di lavoro;

D. considerando che l'utilizzo di strumenti digitali per periodi prolungati potrebbe determinare una riduzione della concentrazione e un sovraccarico cognitivo ed emotivo; che operazioni monotone e ripetitive e una postura statica per lunghi periodi di tempo possono causare tensioni muscolari e disturbi muscolo-scheletrici; che l'Agenzia internazionale per la ricerca sul cancro ha classificato la radiazione a radio frequenza come una possibile causa di effetti cancerogeni; che le donne incinte possono essere particolarmente a rischio in caso di esposizione a radiazioni a radio frequenza;

E. considerando che l'uso eccessivo dei dispositivi tecnologici può aggravare fenomeni quali l'isolamento, la dipendenza dalle tecnologie, la privazione del sonno, l'esaurimento emotivo, l'ansia e il burnout; che, secondo l'OMS, oltre 300 milioni di persone nel mondo soffrono di depressione e disturbi mentali comuni legati al lavoro e che ogni anno il 38,2 % della popolazione dell'Unione soffre di un disturbo mentale;

F. considerando che le misure adottate in conseguenza della crisi della COVID-19 hanno cambiato le modalità di lavoro e hanno dimostrato l'importanza delle soluzioni digitali, compreso l'uso di regimi di telelavoro da parte delle imprese, dei lavoratori autonomi e degli organi della pubblica amministrazione in tutta l'Unione; che, secondo Eurofound, durante il confinamento, oltre un terzo dei lavoratori dell'Unione ha cominciato a lavorare da casa, rispetto al 5 % che già lo faceva prima della crisi, e che si è registrato un aumento sostanziale nell'uso degli strumenti digitali a scopi lavorativi; che, secondo Eurofound, il 27 % degli intervistati in telelavoro ha dichiarato di aver lavorato nel proprio tempo libero per soddisfare le esigenze lavorative ; che il lavoro a distanza e il telelavoro sono aumentati durante la crisi della COVID-19 e che, secondo le previsioni, resteranno a un livello più alto rispetto a quelli precedenti alla crisi della COVID-19 o addirittura aumenteranno ulteriormente;

G. considerando che le donne sono soggette a un rischio particolarmente elevato e sono colpite più gravemente dalle ripercussioni economiche e sociali derivanti dalla crisi della COVID-19, a causa del loro ruolo predominante o ancora tradizionale di responsabili della cura della casa e della famiglia; che l'aumento del telelavoro durante la crisi della COVID-19 può anche presupporre un rischio maggiore per i giovani e le persone con responsabilità assistenziali, quali i genitori soli, le famiglie con figli e le famiglie con famigliari a carico che necessitano di assistenza; che la vita lavorativa e la vita privata in un periodo di telelavoro, di distanziamento sociale e di confinamento devono essere ben equilibrate; che nel contesto del diritto alla disconnessione dovrebbero essere affrontati aspetti connessi al genere;

H. considerando che il diritto alla disconnessione è un diritto fondamentale che costituisce una parte inseparabile dei nuovi modelli di lavoro della nuova era digitale; che tale diritto dovrebbe essere considerato un importante strumento della politica sociale a livello dell'Unione al fine di garantire la tutela dei diritti di tutti i lavoratori; che il diritto alla disconnessione è particolarmente importante per i lavoratori più vulnerabili e per quelli con responsabilità di assistenza;

I. considerando che i progressi tecnologici hanno comportato un nuovo livello di complessità per il monitoraggio e la vigilanza sul luogo di lavoro; che l'uso di tecnologie digitali intrusive sul luogo di lavoro è trattato e disciplinato in certa misura solo in alcuni Stati membri; che l'articolo 8 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo (CEDU)

stabilisce che "ogni persona ha diritto alla protezione dei dati di carattere personale che la riguardano"; che tale clausola è stata utilizzata in varie giurisdizioni nazionali per tutelare la vita privata dei lavoratori nel contesto lavorativo;

che l'articolo 8 della CEDU e l'attuazione del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio (GDPR) dovrebbero garantire che i lavoratori ricevano informazioni adeguate sull'entità e la natura del monitoraggio e del controllo e che i datori di lavoro siano tenuti a giustificare le misure e a minimizzarne l'impatto utilizzando i metodi meno intrusivi;

J. considerando che da un'indagine di Eurofound è emerso che il 27 % degli intervistati in telelavoro ha dichiarato di aver lavorato nel proprio tempo libero per soddisfare le esigenze lavorative;

1. sottolinea che gli strumenti digitali, comprese le TIC, a scopi lavorativi hanno aumentato la flessibilità per quanto riguarda l'orario, il luogo e il modo in cui il lavoro può essere svolto e il modo in cui i lavoratori sono raggiungibili al di fuori del lavoro; osserva che un utilizzo adeguato degli strumenti digitali può costituire un valore aggiunto per i datori di lavoro e per i lavoratori in quanto consente una libertà, indipendenza e flessibilità maggiori per organizzare meglio l'orario di lavoro e le mansioni lavorative, ridurre il tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro e facilitare la gestione degli obblighi personali e familiari, creando in tal modo un equilibrio migliore tra vita privata e vita professionale; osserva che le necessità dei lavoratori variano considerevolmente e sottolinea a tale proposito l'importanza di sviluppare un quadro chiaro che promuova la flessibilità personale e contemporaneamente la protezione dei diritti dei lavoratori;

2. sottolinea che l'essere costantemente connessi, insieme alle forti sollecitazioni sul lavoro e alla crescente aspettativa che i lavoratori siano raggiungibili in qualsiasi momento, può influire negativamente sui diritti fondamentali dei lavoratori, sull'equilibrio tra la loro vita professionale e la loro vita privata, nonché sulla loro salute fisica e mentale e sul loro benessere;

3. riconosce che la registrazione efficace dell'orario di lavoro può contribuire al rispetto dell'orario di lavoro stabilito da contratto; sottolinea che, sebbene registrare l'orario di lavoro sia importante per garantire che gli orari concordati e i limiti stabiliti per legge non siano superati, occorre prestare attenzione all'efficacia di tale registrazione, dal momento che le norme in materia esistono solo in pochi Stati membri;

4. osserva che un insieme di prove in costante aumento mette in evidenza che tra gli effetti di una delimitazione dell'orario di lavoro, dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata, di una certa flessibilità nell'organizzazione del tempo lavorativo, nonché di misure attive volte a migliorare il benessere sul lavoro, figurano conseguenze positive sulla salute fisica e mentale dei lavoratori, un miglioramento della sicurezza sul lavoro e un aumento

della produttività della manodopera grazie alla diminuzione di stanchezza e stress, livelli più elevati di soddisfazione e motivazione sul lavoro e tassi più bassi di assenteismo ;

5. riconosce l'importanza di un utilizzo adeguato ed efficiente degli strumenti digitali a scopi lavorativi, sia per i lavoratori che per i datori di lavoro, prestando attenzione ad evitare ogni violazione dei diritti dei lavoratori a condizioni di lavoro eque, tra cui una retribuzione equa, la limitazione dell'orario di lavoro e l'equilibrio tra attività professionale e vita privata, nonché la salute e la sicurezza sul lavoro;

6. ritiene che le interruzioni alle ore non lavorative dei lavoratori e l'estensione del loro orario di lavoro possano aumentare il rischio di straordinari non retribuiti, stanchezza sul lavoro, problemi psicosociali, mentali e fisici, quali l'ansia, la depressione, il burnout e lo stress da tecnologia, e possano avere un impatto negativo sulla loro salute e sicurezza sul lavoro, sull'equilibrio tra attività professionale e vita privata e sui loro periodi di riposo dal lavoro;

7. riconosce le conclusioni di Eurofound secondo le quali le persone che lavorano abitualmente da casa hanno più del doppio delle probabilità di lavorare oltre le 48 ore settimanali massime previste e di riposare meno delle 11 ore previste fra un giorno lavorativo e l'altro, come sancito dal diritto dell'Unione, rispetto alle persone che lavorano nella sede del datore di lavoro; sottolinea che quasi il 30 % di tali telelavoratori dichiara di lavorare nel proprio tempo libero tutti i giorni o più volte alla settimana, a fronte del 5 % di coloro che lavorano in ufficio, e che i telelavoratori hanno maggiori probabilità di lavorare con orari irregolari; sottolinea che il numero di persone che lavorano da casa nell'Unione che dichiarano orari di lavoro prolungati o che non sono in grado di trarre beneficio dalle ore non lavorative è in aumento; osserva inoltre che la probabilità che i telelavoratori abituali segnalino di soffrire di stress legato al lavoro e di disturbi del sonno, stress ed esposizione alla luce degli schermi digitali è più elevata e osserva che tra gli altri effetti sulla salute dei telelavoratori e dei lavoratori ad elevata mobilità figurano emicranie, affaticamento degli occhi, stanchezza, ansia e disturbi muscolo-scheletrici; riconosce che il lavoro regolare da casa può provocare danni fisici ai lavoratori, dato che gli spazi lavorativi creati ad hoc a casa, i computer portatili e altre attrezzature TIC potrebbero non rispettare le norme ergonomiche; chiede alla Commissione e agli Stati membri di migliorare la ricerca e la raccolta dei dati e di eseguire una valutazione dettagliata di tali problemi; sottolinea l'importanza di far fronte a dette questioni, alla luce delle previsioni sull'aumento del telelavoro nel lungo termine;

8. sottolinea che il contributo del telelavoro nella tutela di alcune professioni e imprese durante la crisi della COVID-19 è stato determinante ma ribadisce che, a causa della combinazione di un orario di lavoro prolungato e di maggiori sollecitazioni sui lavoratori, il telelavoro può anche supporre maggiori rischi per i lavoratori e avere un impatto negativo

sulla qualità del loro orario di lavoro e sull'equilibrio tra vita professionale e vita personale, così come sulla loro salute fisica e mentale; sottolinea che emergono difficoltà particolari quando l'attività lavorativa non è legata a un luogo specifico, quando la connettività per il lavoro è costante e quando il lavoro occupa del tempo che dovrebbe essere dedicato alla famiglia e alla vita privata;

9. sottolinea che il diritto dei lavoratori alla disconnessione è essenziale per la protezione della loro salute fisica e mentale e del loro benessere nonché per la loro tutela dai rischi psicologici; ribadisce l'importanza e i vantaggi di attuare valutazioni dei rischi psicosociali a livello delle imprese pubbliche e private e ribadisce altresì l'importanza di promuovere la salute mentale e prevenire i disturbi mentali sul luogo di lavoro, creando condizioni migliori per i lavoratori e i datori di lavoro; riconosce il ruolo positivo che le commissioni per la salute e la sicurezza istituite dalle parti sociali possono svolgere nel garantire che le valutazioni dei rischi siano effettuate con maggiore periodicità e in modo più accurato;

10. rammenta che, secondo la legislazione attuale e la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, i lavoratori non sono tenuti a fornire ai datori di lavoro una disponibilità costante e senza interruzioni e ribadisce che c'è una differenza tra orario di lavoro, quando il lavoratore deve essere a disposizione del datore di lavoro, e l'orario non lavorativo, quando il lavoratore non ha nessun obbligo di restare a disposizione del datore di lavoro, e che i periodi di guardia fanno parte dell'orario di lavoro; riconosce tuttavia che il diritto alla disconnessione non è esplicitamente regolamentato nel diritto dell'Unione; rammenta che la situazione negli Stati membri varia notevolmente e che alcuni Stati membri e le parti sociali hanno adottato provvedimenti per disciplinare, mediante il diritto, gli accordi collettivi o entrambi, l'uso degli strumenti digitali a scopi lavorativi al fine di fornire garanzie e tutelare i lavoratori e le loro famiglie; invita la Commissione e gli Stati membri e incoraggia le parti sociali a scambiare le migliori pratiche e a garantire un approccio comune coordinato alle condizioni di lavoro esistenti, lasciando impregiudicati i diritti sociali e la mobilità all'interno dell'Unione;

11. invita la Commissione a valutare e affrontare i rischi di una mancata tutela del diritto alla disconnessione;

12. invita gli Stati membri e i datori di lavoro a garantire che i lavoratori siano informati sul loro diritto alla disconnessione e possano esercitarlo;

13. ricorda le esigenze specifiche dei diversi settori e le diversità fra di essi in relazione al diritto alla disconnessione; invita la Commissione a presentare, sulla base di un esame dettagliato, di una valutazione adeguata e di una consultazione degli Stati membri e delle parti sociali, una proposta di direttiva dell'Unione su norme e condizioni minime per garantire che i lavoratori possano esercitare efficacemente il loro diritto alla

disconnessione e per disciplinare l'uso degli strumenti digitali esistenti e nuovi a scopi lavorativi, prendendo al contempo in considerazione l'accordo quadro delle parti sociali europee sulla digitalizzazione, che include disposizioni sulla connessione e sulla disconnessione; rammenta che l'accordo quadro prevede che le parti sociali adottino misure di attuazione entro i prossimi tre anni e che una proposta legislativa prima della fine del periodo di attuazione significherebbe non tenere conto del ruolo delle parti sociali previsto dal TFUE; insiste che qualsiasi iniziativa legislativa rispetti l'autonomia delle parti sociali a livello nazionale, i contratti collettivi nazionali e le tradizioni e i modelli dei mercati del lavoro nazionali e non pregiudichi il diritto di negoziare, concludere e mettere in atto accordi collettivi conformemente al diritto e alla prassi nazionali;

14. invita la Commissione a presentare un quadro legislativo al fine di stabilire requisiti minimi sul lavoro a distanza in tutta l'Unione, garantendo che il telelavoro non pregiudichi le condizioni di impiego dei telelavoratori; sottolinea che tale quadro dovrebbe chiarire le condizioni di lavoro, tra cui la fornitura, l'utilizzo e la responsabilità delle attrezzature, come gli strumenti digitali esistenti e nuovi, e dovrebbe garantire che tale lavoro sia effettuato su base volontaria e che i diritti, il carico di lavoro e le norme sulla prestazione dei telelavoratori siano equivalenti a quelli dei lavoratori in situazioni comparabili;

15. è del parere che la nuova direttiva debba precisare, integrare e rispettare pienamente i requisiti stabiliti nelle direttive 2003/88/CE concernente il diritto alle ferie annuali retribuite, (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili e (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza nonché nella direttiva 89/391/CEE del Consiglio sulla sicurezza e la salute dei lavoratori, in particolare i requisiti contenuti in tali direttive connessi alle ore lavorative massime e ai periodi di riposo minimi, alle modalità di lavoro flessibili e agli obblighi di informazione, e che non debba incidere negativamente in alcun modo sui lavoratori; ritiene che la nuova direttiva debba offrire soluzioni per tenere conto dei modelli esistenti, del ruolo delle parti sociali, delle responsabilità dei datori di lavoro e delle esigenze dei lavoratori per quanto riguarda l'organizzazione del loro orario di lavoro quando usano strumenti digitali; sottolinea l'importanza fondamentale del recepimento, dell'attuazione e dell'applicazione corretti delle norme dell'Unione e ribadisce che l'acquis dell'Unione in ambito sociale e occupazionale si applica pienamente alla transizione digitale; esorta la Commissione e gli Stati membri a garantire l'adeguata applicazione attraverso le autorità nazionali di ispezione del lavoro;

16. sottolinea che il diritto alla disconnessione consente ai lavoratori di astenersi dallo svolgere mansioni, attività e comunicazioni elettroniche lavorative, come telefonate, email e altri messaggi, al di fuori del loro orario di lavoro, compresi i periodi di riposo, i

giorni festivi ufficiali e annuali, i congedi di maternità, paternità e parentali nonché altri tipi di congedo, senza conseguenze negative; sottolinea che dovrebbero essere garantiti una certa autonomia, flessibilità e il rispetto della sovranità sul tempo, secondo il quale ai lavoratori deve essere consentito di organizzare il loro orario di lavoro in base alle responsabilità personali, in particolare l'assistenza ai figli o ai familiari malati; sottolinea che l'aumento della connettività sul luogo di lavoro non dovrebbe comportare discriminazioni o conseguenze negative in relazione alle assunzioni o agli avanzamenti di carriera;

17. sottolinea che i progressi delle nuove possibilità tecnologiche, come l'intelligenza artificiale, svolgono un ruolo fondamentale nel plasmare il luogo di lavoro del futuro e il riconoscimento dell'efficienza lavorativa e non dovrebbero condurre a un uso disumanizzato degli strumenti digitali né sollevare preoccupazioni relative alla vita privata e a una raccolta dei dati personali, una sorveglianza e un controllo sproporzionati e illegali dei lavoratori; sottolinea che i nuovi strumenti di sorveglianza del luogo di lavoro e delle prestazioni lavorative, che consentono alle imprese di tracciare ampiamente le attività dei lavoratori, non dovrebbero essere visti come una possibilità per effettuare una sorveglianza sistematica dei lavoratori; esorta le parti sociali e le autorità di controllo della protezione dei dati a garantire che gli strumenti di monitoraggio del lavoro siano utilizzati soltanto se necessario e in modo proporzionato nonché a garantire il diritto alla vita privata dei dipendenti e all'autodeterminazione sul lavoro; osserva che, se ai lavoratori è consentito utilizzare i servizi di comunicazione forniti dal datore di lavoro per scopi privati, il datore di lavoro non ha il diritto di accedere ai metadati e ai contenuti delle comunicazioni e i lavoratori devono essere formati e informati riguardo al trattamento dei loro dati; ricorda che nei rapporti di lavoro il consenso di un lavoratore al trattamento dei propri dati personali non può essere considerato in linea di principio come liberamente espresso e, pertanto, non è valido, dal momento che sussiste un chiaro squilibrio di potere fra l'interessato (il lavoratore) e il titolare del trattamento (il datore di lavoro);

18. ribadisce che il rispetto dell'orario di lavoro e della sua prevedibilità è considerato essenziale per garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle loro famiglie nell'Unione;

19. sottolinea che la Commissione, gli Stati membri, i datori di lavoro e i lavoratori devono sostenere e incoraggiare attivamente il diritto alla disconnessione e promuovere un approccio efficiente, ragionato ed equilibrato agli strumenti digitali sul lavoro, così come misure di sensibilizzazione e campagne di informazione e di formazione sull'orario di lavoro e il diritto alla disconnessione; sottolinea l'importanza di un utilizzo ragionevole degli strumenti digitali che garantisca che il diritto alla disconnessione e tutti gli altri diritti

concepiti per tutelare la salute mentale e fisica dei lavoratori siano attuati in maniera efficace e diventino una componente attiva della cultura del lavoro nell'Unione;

20. sottolinea che i datori di lavoro non dovrebbero imporre ai lavoratori di essere direttamente o indirettamente disponibili o raggiungibili al di fuori dell'orario di lavoro e che i lavoratori dovrebbero astenersi dal contattare i colleghi a scopi lavorativi al di fuori dell'orario di lavoro concordato; ricorda che i periodi nei quali il lavoratore è disponibile o raggiungibile per il datore di lavoro sono periodi lavorativi; sottolinea che, data la natura in evoluzione del mondo del lavoro, vi è una crescente necessità di informare pienamente i lavoratori sulle loro condizioni di lavoro al fine di attuare il diritto alla disconnessione, il che dovrebbe avvenire tempestivamente e per iscritto o in un formato digitale facilmente accessibile per i lavoratori; sottolinea che i datori di lavoro devono fornire ai lavoratori informazioni sufficienti, compresa una dichiarazione scritta, sul diritto dei lavoratori alla disconnessione, indicando nello specifico almeno le modalità pratiche per scollegarsi dagli strumenti digitali a scopi lavorativi, compresi gli eventuali strumenti di monitoraggio o controllo connessi al lavoro, le modalità di registrazione dell'orario di lavoro, la valutazione del datore di lavoro sulla salute e la sicurezza, le misure di tutela dei lavoratori da trattamenti sfavorevoli e le misure di attuazione del diritto di ricorso dei lavoratori; ribadisce l'importanza della parità di trattamento per i lavoratori transfrontalieri e invita la Commissione e gli Stati membri a garantire che i lavoratori siano adeguatamente informati circa il loro diritto alla disconnessione, anche oltre i confini nazionali;

21. sottolinea l'importanza delle parti sociali nel garantire un'attuazione e un'applicazione efficaci del diritto alla disconnessione, conformemente alle pratiche nazionali, ed evidenzia che pertanto sarà importante tenere conto del lavoro da esse già svolto in tale ambito; reputa che gli Stati membri debbano garantire ai lavoratori la possibilità di esercitare efficacemente il loro diritto alla disconnessione, anche per mezzo di un accordo collettivo; chiede agli Stati membri di stabilire meccanismi precisi e sufficienti per garantire una norma minima di protezione in conformità del diritto dell'Unione e l'applicazione del diritto alla disconnessione per tutti i lavoratori;

22. invita gli Stati membri a garantire la tutela dalla vittimizzazione e da altre ripercussioni negative ai lavoratori che invocano il diritto alla disconnessione, così come che siano messi in atto meccanismi per il trattamento delle denunce o delle violazioni del diritto alla disconnessione;

23. sottolinea che tutte le attività di apprendimento e formazione professionali a distanza devono essere considerate attività lavorative e non devono avere luogo durante le ore straordinarie o i giorni liberi senza un adeguato compenso;

24. sottolinea l'importanza di sostenere formazioni individuali volte al miglioramento delle competenze informatiche per tutti i lavoratori, in particolare per le persone con

disabilità e i colleghi più anziani, al fine di garantire che svolgano il loro lavoro in modo corretto ed efficiente;

25. chiede alla Commissione di includere il diritto alla disconnessione nella sua nuova strategia in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di elaborare in maniera esplicita nuove misure e azioni psicosociali nel quadro della salute e della sicurezza sul lavoro;

26. esorta la Commissione a presentare, sulla base dell'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettere a), b) e i) TFUE, una proposta di atto sul diritto alla disconnessione, seguendo le raccomandazioni figuranti in allegato;

27. ritiene che la proposta richiesta non presenti incidenze finanziarie;

28. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione e le dettagliate raccomandazioni in allegato alla Commissione, al Consiglio, nonché ai parlamenti e ai governi degli Stati membri.

04. LA DIRETTIVA PROPOSTA

ALLEGATO ALLA RISOLUZIONE: RACCOMANDAZIONI CONCERNENTI IL CONTENUTO DELLA PROPOSTA RICHIESTA

TESTO DELLA PROPOSTA LEGISLATIVA RICHIESTA

Proposta di

DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

sul diritto alla disconnessione

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 153, paragrafo

2, lettera b), in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettere a), b) e i), vista la proposta della Commissione europea, previa trasmissione del progetto di atto legislativo ai parlamenti nazionali, visto il parere del Comitato economico e sociale europeo, visto il parere del Comitato delle regioni, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria, considerando quanto segue:

(1) In virtù dell'articolo 153, paragrafo 1, lettere a), b) e i) del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), l'Unione sostiene e completa l'azione degli Stati membri nei settori del miglioramento dell'ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori, delle condizioni di lavoro e della parità tra uomini e

donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro.

(2) L'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (la "Carta") sancisce che ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro che ne rispettino la salute, sicurezza e dignità, così come a una limitazione dell'orario massimo di lavoro, a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a un congedo retribuito. L'articolo 30 della Carta sancisce il diritto alla tutela in caso di licenziamento ingiustificato mentre gli articoli 20 e 21 sanciscono l'uguaglianza davanti alla legge e vietano la discriminazione.

L'articolo 23 della Carta sancisce che la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

(3) Il pilastro europeo dei diritti sociali stabilisce che, indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro, che è garantita ai datori di lavoro la necessaria flessibilità per adattarsi rapidamente ai cambiamenti del contesto economico, che sono promosse forme innovative di lavoro che garantiscano condizioni di lavoro di qualità, e che vanno prevenuti i rapporti di lavoro che portano a condizioni di lavoro precarie, anche vietando l'abuso dei contratti atipici (principio n. 5). Prevede inoltre che i lavoratori hanno il diritto di essere informati per iscritto all'inizio del rapporto di lavoro dei diritti e degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro (principio n. 7), che le parti sociali sono consultate per l'elaborazione e l'attuazione delle politiche economiche, occupazionali e sociali nel rispetto delle prassi nazionali (principio n. 8), che i genitori e le persone con responsabilità di assistenza hanno diritto a un congedo appropriato e a modalità di lavoro flessibili (principio n. 9) e che i lavoratori hanno diritto a un ambiente di lavoro sano, sicuro e adeguato alle loro esigenze professionali, così come alla protezione dei propri dati, e che consenta loro di prolungare la partecipazione al mercato del lavoro (principio n. 10).

(4) La presente direttiva tiene conto delle convenzioni e delle raccomandazioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro sull'organizzazione dell'orario di lavoro, comprese, in particolare, la convenzione n. 1 sulla durata del lavoro (industria) del 1919, la convenzione n. 30 sulla durata del lavoro (commercio e uffici) del 1930, la raccomandazione n. 163 sulla contrattazione collettiva del 1981, la convenzione n. 156 concernente i lavoratori con responsabilità familiari del 1981 e la raccomandazione n. 165 che l'accompagna, nonché la dichiarazione del centenario dell'OIL per il futuro del lavoro del 2019.

(5) La presente direttiva tiene conto anche della Carta sociale europea riveduta del Consiglio d'Europa del 3 maggio 1996, in particolare l'articolo 2 (concernente il diritto ad eque condizioni di lavoro, compresi un orario di lavoro e periodi di riposo ragionevoli), l'articolo 3 (concernente il diritto a condizioni di lavoro sicure e salubri), l'articolo 6

(concernente il diritto alla contrattazione collettiva) e l'articolo 27 (concernente la tutela dei lavoratori aventi responsabilità familiari).

(6) L'articolo 24 della Dichiarazione universale dei diritti umani sancisce che ogni individuo ha diritto al riposo ed allo svago, comprendendo in ciò una ragionevole limitazione dell'orario di lavoro e ferie periodiche retribuite.

(7) Gli strumenti digitali permettono ai lavoratori di lavorare da qualsiasi posto e in qualsiasi momento e, se usati adeguatamente, possono contribuire a migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata dei lavoratori garantendo loro maggiore flessibilità nell'organizzazione della loro vita privata. Tuttavia, l'uso degli strumenti digitali, comprese le TIC, a scopi lavorativi può avere anche effetti negativi, che risultano tra l'altro in un orario di lavoro più lungo inducendo i lavoratori a lavorare al di fuori dell'orario di lavoro, in una maggiore intensità di lavoro nonché in confini meno netti tra orario di lavoro e tempo libero. Tali strumenti digitali, se il loro uso non è limitato esclusivamente all'orario di lavoro, possono interferire nella vita privata dei lavoratori. Per i lavoratori con responsabilità di assistenza non retribuite gli strumenti digitali possono rendere particolarmente difficile il conseguimento di un sano equilibrio tra vita professionale e vita privata. Le donne dedicano più tempo a tali responsabilità di assistenza, lavorano meno ore in un'occupazione retribuita e possono rinunciare completamente al posto di lavoro.

(8) Gli strumenti digitali utilizzati a scopi lavorativi 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. Tutti i summenzionati effetti impongono ai datori di lavoro e ai sistemi di previdenza sociale un onere crescente e aumentano il rischio di violare il diritto dei lavoratori a condizioni di lavoro che rispettino la loro salute e sicurezza. Date le sfide rappresentate dall'aumento significativo nell'utilizzo degli strumenti digitali a scopi lavorativi, dai rapporti di lavoro atipici e dalle modalità di telelavoro, in particolare nel contesto dell'aumento del telelavoro dovuto alla crisi della COVID-19, che hanno condotto a uno stress aggiuntivo legato al lavoro e hanno reso meno netti i confini tra lavoro e vita privata, la necessità di garantire ai lavoratori la possibilità di esercitare il diritto alla disconnessione è diventata ancora più pressante.

(9) L'utilizzo maggiore delle tecnologie digitali ha trasformato i modelli tradizionali di lavoro e ha creato una cultura del "sempre connesso" e "sempre online". In tale contesto è importante garantire la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, condizioni di lavoro eque, compresi il diritto a una retribuzione equa e l'attuazione del loro orario di lavoro, la salute e la sicurezza e la parità tra uomini e donne.

(10) Il diritto alla disconnessione consiste nel diritto dei lavoratori di non svolgere mansioni o comunicazioni lavorative al di fuori dell'orario di lavoro per mezzo di strumenti digitali, come telefonate, email o altri messaggi. Il diritto alla disconnessione dovrebbe consentire ai lavoratori di scollegarsi dagli strumenti lavorativi e di non rispondere alle richieste del datore di lavoro al di fuori dell'orario di lavoro, senza correre il rischio di subire conseguenze negative, come il licenziamento e altre misure di ritorsione. Dall'altro lato i datori di lavoro non dovrebbero imporre ai lavoratori di lavorare al di fuori dell'orario di lavoro. I datori di lavoro non dovrebbero promuovere una cultura del lavoro del "sempre connessi" nella quale i lavoratori che rinunciano al diritto alla disconnessione sono chiaramente favoriti rispetto a quelli che esercitano tale diritto. I lavoratori che segnalano casi di mancato rispetto del diritto alla disconnessione sul luogo di lavoro non dovrebbero essere penalizzati.

(11) Il diritto alla disconnessione dovrebbe applicarsi a tutti i lavoratori e a tutti i settori, sia pubblici che privati, e dovrebbe essere attuato efficacemente. Il diritto alla disconnessione mira a garantire la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e di condizioni di lavoro eque, compreso l'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

(12) Attualmente non esiste una normativa dell'Unione che disciplini specificatamente il diritto alla disconnessione e la legislazione in materia varia notevolmente fra i diversi Stati membri. Tuttavia le direttive 89/391/CEE e 91/383/CEE del Consiglio mirano a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata indeterminata, determinata o un rapporto di lavoro interinale. La direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio prevede prescrizioni minime di sicurezza e sanitarie in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, anche in relazione al numero massimo di ore di lavoro consentito e ai periodi minimi di riposo da rispettare; la direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio ha lo scopo di migliorare le condizioni di lavoro promuovendo un'occupazione più trasparente e prevedibile; e la direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio stabilisce prescrizioni minime volte ad agevolare la conciliazione tra attività professionale e vita familiare per i lavoratori che sono genitori o prestatori di assistenza.

(13) In conformità della direttiva 2003/88/CE i lavoratori nell'Unione hanno diritto a prescrizioni minime di sicurezza e sanitarie in materia di organizzazione dell'orario di lavoro. In tale contesto la direttiva stabilisce periodi di riposo quotidiano, di pausa, di riposo settimanale, di durata massima settimanale del lavoro e di ferie annuali e disciplina alcuni aspetti del lavoro notturno, del lavoro a turni e del ritmo di lavoro. Secondo la giurisprudenza costante della Corte di giustizia dell'Unione europea, i servizi di guardia, durante i quali il lavoratore è tenuto ad essere fisicamente presente in un luogo indicato dal datore di lavoro, devono essere considerati "integralmente periodi lavorativi, a

prescindere dal fatto che, durante tale guardia, il lavoratore non svolga un'attività lavorativa continuativa" e i periodi di reperibilità, durante i quali il lavoratore è costretto a passare il periodo di guardia nel suo domicilio e a tenersi a disposizione del datore di lavoro, devono rientrare nella nozione di orario di lavoro .

Inoltre, secondo l'interpretazione della CGUE, i periodi minimi di riposo costituiscono "norme della normativa sociale comunitaria che rivestono importanza particolare e di cui ogni lavoratore deve poter beneficiare quale prescrizione minima necessaria per garantire la tutela della sua sicurezza e della sua salute" . Tuttavia la direttiva 2003/88/CE non contiene una disposizione esplicita sul diritto dei lavoratori alla disconnessione, né obbliga i lavoratori a essere raggiungibili al di fuori dell'orario di lavoro, durante i periodi di riposo o altre ore non lavorative, ma prevede il diritto a periodi di riposo giornalieri, settimanali e annuali ininterrotti, durante i quali il lavoratore non dovrebbe essere contattato. Inoltre, non esiste alcuna disposizione esplicita dell'Unione che attui il diritto di non essere disponibile in tutti i momenti non compresi nell'orario di lavoro concordato (contrattualmente).

(14) La CGUE ha confermato che le direttive 89/391/CEE e 2003/88/CE impongono ai datori di lavoro l'obbligo di predisporre un sistema che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore e che tale sistema deve essere "oggettivo, affidabile e accessibile" .

(15) Nella sua giurisprudenza la CGUE ha stabilito criteri per definire lo status di lavoratore. È opportuno tenere conto dell'interpretazione di questi criteri da parte della Corte di giustizia nell'attuazione della presente direttiva. A condizione che soddisfino tali criteri, tutti i lavoratori, sia del settore privato che del settore pubblico, compresi i lavoratori a chiamata, i lavoratori a tempo parziale, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i

lavoratori tramite piattaforma digitale, i tirocinanti e gli apprendisti, rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva. L'abuso della qualifica di lavoratore autonomo, quale definito dal diritto nazionale, a livello nazionale o nelle situazioni transfrontaliere, costituisce una forma di lavoro falsamente dichiarato che è spesso associata al lavoro non dichiarato. Il falso lavoro autonomo ricorre quando il lavoratore, al fine di evitare taluni obblighi giuridici o fiscali, è formalmente dichiarato come lavoratore autonomo pur soddisfacendo tutti i criteri che caratterizzano un rapporto di lavoro. Tali persone dovrebbero rientrare nell'ambito di applicazione della presente direttiva. È opportuno che la determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro si fondi sui fatti correlati all'effettiva prestazione di lavoro e non sul modo in cui le parti descrivono il rapporto. Ai fini della presente direttiva, per lavoratore s'intende qualsiasi lavoratore avente un rapporto di lavoro che soddisfi i criteri della CGUE.

(16) Negli ultimi decenni, i normali contratti di lavoro sono diminuiti e la prevalenza di modalità di lavoro atipiche o flessibili è aumentata, in larga misura per via della digitalizzazione delle attività economiche. Alcune forme di lavoro atipico sono disciplinate nel diritto dell'Unione. La direttiva 97/81/CE del Consiglio dà attuazione all'accordo quadro tra le parti sociali europee sul lavoro a tempo parziale e ha lo scopo di assicurare la soppressione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale, di migliorare la qualità del lavoro a tempo parziale, di facilitare lo sviluppo del lavoro a tempo parziale su base volontaria e di contribuire all'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro in modo da tenere conto dei bisogni degli imprenditori e dei lavoratori. La direttiva 1999/70/CE del Consiglio attua l'accordo quadro tra le parti sociali europee sui contratti a tempo determinato e il suo obiettivo è migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione e prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato. La direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, adottata in seguito alla mancata adozione di un accordo quadro tra le parti sociali europee, è volta a garantire la tutela dei lavoratori tramite agenzia interinale e migliorare la qualità del lavoro tramite agenzia interinale garantendo il rispetto del principio della parità di trattamento e riconoscendo tali agenzie quali datori di lavoro, tenendo conto nel contempo della necessità di inquadrare adeguatamente il ricorso al lavoro tramite agenzia interinale al fine di contribuire efficacemente alla creazione di posti di lavoro e allo sviluppo di forme di lavoro flessibili.

(17) Le parti sociali europee hanno adottato un accordo quadro sul telelavoro nel luglio 2002 e uno sulla digitalizzazione nel giugno 2020. L'accordo quadro sulla digitalizzazione prevede la possibilità che le parti sociali stabiliscano misure relative alla connessione dei lavoratori al lavoro e alla loro disconnessione dallo stesso. Alla luce degli sviluppi che hanno avuto luogo dall'adozione dell'accordo quadro sul telelavoro nel 2002, risulta evidente la necessità di eseguire una valutazione e di prevedere un quadro giuridico a livello dell'Unione per alcuni degli elementi dell'accordo.

(18) L'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), e l'articolo 3, paragrafo 2, della direttiva 2008/104/CE stabiliscono che la nozione di "lavoratore" sia definita dal diritto nazionale. Tuttavia la CGUE ha stabilito che i criteri contenuti nella sua giurisprudenza costante devono essere applicati per valutare se una persona gode dello status di

lavoratore. In particolare è determinante che "una persona fornisca a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in cambio delle quali percepisca una retribuzione" mentre non sono decisive a tal fine "la qualificazione giuridica nel diritto nazionale e la forma di tale rapporto nonché la natura del nesso giuridico che lega le due persone".

(19) Alcuni Stati membri hanno adottato provvedimenti per regolamentare il diritto alla disconnessione dei lavoratori che utilizzano strumenti digitali a scopi lavorativi. Altri Stati membri promuovono l'utilizzo di strumenti digitali a scopi lavorativi senza affrontare nello specifico i rischi, mentre un terzo gruppo di Stati membri applica all'uso degli strumenti digitali la legislazione generale e un quarto gruppo non dispone di una legislazione specifica². Un'azione a livello di Unione nel presente ambito garantirebbe condizioni minime per tutelare tutti i lavoratori nell'Unione che utilizzano strumenti digitali a scopi lavorativi e, più specificamente, i loro diritti fondamentali relativi a condizioni di lavoro eque.

(20) La presente direttiva mira a migliorare le condizioni di lavoro di tutti i lavoratori stabilendo condizioni minime per il diritto alla disconnessione. La presente direttiva dovrebbe essere attuata in modo tale da rispettare pienamente le prescrizioni stabilite nelle direttive 89/391/CEE, 2003/88/CE, (UE) 2019/1152 e (UE) 2019/1158 e non dovrebbe avere alcun effetto negativo sui lavoratori.

(21) Le modalità pratiche per l'esercizio del diritto alla disconnessione da parte del lavoratore e per l'attuazione di tale diritto da parte del datore del lavoro dovrebbero essere concordate dalle parti sociali per mezzo di un accordo collettivo o a livello dell'impresa datrice di lavoro. È opportuno che gli Stati membri garantiscano, ad esempio mediante gli ispettorati nazionali del lavoro, che i datori di lavoro forniscano ai lavoratori una dichiarazione in cui sono stabilite tali modalità pratiche.

(22) Gli Stati membri dovrebbero garantire che i datori di lavoro istituiscano un sistema oggettivo, affidabile e accessibile che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore, conformemente alla giurisprudenza della CGUE, in particolare alla sentenza del 14 maggio 2019 nella causa C-55/18,

Federación de Servicios de Comisiones Obreras .

(23) L'autonomia delle parti sociali dovrebbe essere rispettata. Gli Stati membri dovrebbero sostenere le parti sociali nella conclusione di accordi collettivi per attuare la presente direttiva.

(24) Gli Stati membri, in conformità del diritto e delle prassi nazionali, dovrebbero garantire l'effettiva partecipazione delle parti sociali nonché promuovere e rafforzare il dialogo sociale in vista dell'attuazione della presente direttiva. A tal fine è opportuno che gli Stati membri garantiscano l'istituzione di un insieme minimo di condizioni di lavoro, previa consultazione delle parti sociali al livello adeguato, al fine di consentire ai lavoratori di esercitare il diritto alla disconnessione. Gli Stati membri dovrebbero potere affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, in conformità del diritto e delle prassi nazionali, affinché esse forniscano o integrino tale insieme minimo di condizioni di lavoro.

(25) Le deroghe alla prescrizione relativa all'attuazione del diritto alla disconnessione dovrebbero essere previste soltanto in circostanze eccezionali, quali la forza maggiore o altre emergenze, a condizione che il datore di lavoro fornisca per iscritto a ogni lavoratore interessato le ragioni che motivano la necessità di una deroga. L'insieme minimo di condizioni di lavoro che attuano il diritto alla disconnessione dovrebbe stabilire i criteri per tali deroghe e per determinare la compensazione per qualsiasi mansione lavorativa svolta al di fuori dell'orario di lavoro. Tale compensazione dovrebbe garantire il rispetto dell'obiettivo generale di assicurare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

(26) I lavoratori che esercitano i loro diritti di cui alla presente direttiva dovrebbero essere tutelati da qualsiasi conseguenza sfavorevole, tra cui il licenziamento e altre misure di ritorsione. Tali lavoratori dovrebbero essere inoltre protetti da qualsiasi misura discriminatoria, come la perdita di reddito o di opportunità di promozione.

(27) I lavoratori dovrebbero disporre di un'adeguata e rapida protezione giudiziaria e amministrativa contro un trattamento sfavorevole in risposta all'esercizio dei diritti sanciti dalla presente direttiva o a un tentativo di esercitarli, compresi il diritto di ricorso e il diritto di avviare procedimenti amministrativi o giudiziari per garantire la conformità con la presente direttiva.

(28) Gli Stati membri dovrebbero definire le modalità per l'attuazione del diritto alla disconnessione sancito nella presente direttiva, conformemente al diritto nazionale, agli accordi collettivi o alle prassi vigenti. Gli Stati membri dovrebbero prevedere sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive in caso di mancata ottemperanza agli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

(29) L'onere di provare che il licenziamento o altro pregiudizio equivalente non è dovuto al fatto che un lavoratore abbia esercitato o tentato di esercitare il diritto alla disconnessione compete al datore di lavoro, a condizione che il lavoratore abbia esposto dinanzi a un giudice o altra autorità competente fatti idonei a far sorgere una presunzione che il lavoratore sia stato licenziato o abbia subito un altro pregiudizio per tale motivo.

(30) La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime, lasciando così impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli. La presente direttiva e la sua applicazione non dovrebbero costituire un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione riconosciuto ai lavoratori nell'ambito trattato dalla presente direttiva.

(31) La Commissione dovrebbe rivedere l'attuazione della presente direttiva al fine di monitorare e garantire la conformità alla stessa. A tal fine è opportuno che gli Stati membri presentino relazioni periodiche alla Commissione.

(32) Al fine di valutare l'impatto della presente direttiva, la Commissione e gli Stati membri sono incoraggiati a continuare a cooperare tra loro, con il sostegno dell'Autorità europea del lavoro, per sviluppare statistiche e dati confrontabili sull'attuazione dei diritti sanciti nella presente direttiva.

(33) Poiché l'obiettivo della presente direttiva, vale a dire l'istituzione di garanzie adeguate per l'esercizio del diritto alla disconnessione nell'Unione, non può essere conseguito in misura sufficiente dagli Stati membri ma, a motivo della sua portata e dei suoi effetti, può essere conseguito meglio a livello di Unione, quest'ultima può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato sull'Unione europea. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tale obiettivo in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

Oggetto e ambito d'applicazione

1. La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime che permettano ai lavoratori di utilizzare strumenti digitali, comprese le TIC, a scopi lavorativi e di esercitare il diritto alla disconnessione e che garantiscano il rispetto del diritto dei lavoratori alla disconnessione da parte dei datori di lavoro. Essa si applica a tutti i settori, sia pubblici che privati, e a tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro status e dalle loro modalità di lavoro.
2. La presente direttiva precisa e integra le direttive 89/391/CEE, 2003/88/CE, (UE) 2019/1152 e (UE) 2019/1158 ai fini di cui al paragrafo 1, lasciando impregiudicate le prescrizioni stabilite in tali direttive.

Articolo 2

Definizioni

Ai fini della presente direttiva si applicano le seguenti definizioni:

- (1) "disconnessione": il mancato esercizio di attività o comunicazioni lavorative per mezzo di strumenti digitali, direttamente o indirettamente, al di fuori dell'orario di lavoro;
- (2) "orario di lavoro": l'orario di lavoro quale definito all'articolo 2, punto 1, della direttiva 2003/88/CE.

Articolo 3

Diritto alla disconnessione

1. Gli Stati membri garantiscono che i datori di lavoro prendano i provvedimenti necessari per fornire ai lavoratori i mezzi per esercitare il diritto alla disconnessione.
2. Gli Stati membri garantiscono che i datori di lavoro istituiscano un sistema oggettivo, affidabile e accessibile che consenta la misurazione della durata dell'orario di

lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore, nel rispetto del diritto dei lavoratori alla vita privata e alla tutela dei dati personali. I lavoratori possono richiedere e ottenere il registro del loro orario di lavoro.

3. Gli Stati membri provvedono affinché i datori di lavoro attuino il diritto alla disconnessione in modo equo, lecito e trasparente.

Articolo 4

Misure di attuazione del diritto alla disconnessione

1. Gli Stati membri garantiscono che, previa consultazione delle parti sociali al livello adeguato, siano stabilite modalità dettagliate che consentano ai lavoratori di esercitare il diritto alla disconnessione e che i datori di lavoro attuino tale diritto in modo equo e trasparente. A tal fine gli Stati membri garantiscono almeno le seguenti condizioni di lavoro:

- (a) le modalità pratiche per scollegarsi dagli strumenti digitali a scopi lavorativi, compreso qualsiasi strumento di monitoraggio legato al lavoro;
- (b) il sistema per la misurazione dell'orario di lavoro;
- (c) valutazioni della salute e della sicurezza, comprese le valutazioni del rischio psicosociale, in relazione al diritto alla disconnessione;
- (d) i criteri per la concessione di una deroga ai datori di lavoro dall'obbligo di attuare il diritto dei lavoratori alla disconnessione;
- (e) in caso di deroga a norma della lettera d), i criteri per stabilire le modalità di calcolo della compensazione per il lavoro svolto al di fuori dell'orario di lavoro conformemente alle direttive 89/391/CEE, 2003/88/CE, (UE) 2019/1152 e (UE) 2019/1158 nonché al diritto e alle prassi nazionali.
- (f) le misure di sensibilizzazione, compresa la formazione sul luogo di lavoro, che i datori di lavoro sono tenuti ad adottare riguardo alle condizioni di lavoro di cui al presente paragrafo.

Le deroghe di cui al primo comma, lettera d), sono previste soltanto in circostanze eccezionali, quali la forza maggiore o altre emergenze, a condizione che il datore di lavoro fornisca per iscritto a ogni lavoratore interessato le motivazioni che dimostrino la necessità di una deroga ogniqualvolta si ricorra a essa.

2. Gli Stati membri possono, conformemente al diritto e alle prassi nazionali, affidare alle parti sociali il compito di concludere accordi collettivi a livello nazionale, regionale, settoriale o di datore di lavoro che stabiliscano o integrino le condizioni di lavoro di cui al paragrafo 1.

3. Gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori che non sono coperti da un accordo collettivo a norma del paragrafo 2 beneficino di una tutela conformemente alla presente direttiva.

Articolo 5

Tutela contro trattamenti sfavorevoli

1. Gli Stati membri provvedono affinché siano vietati la discriminazione, il trattamento meno favorevole, il licenziamento e altre misure sfavorevoli da parte dei datori di lavoro per il fatto che il lavoratore abbia esercitato o tentato di esercitare il diritto alla disconnessione.

2. Gli Stati membri garantiscono che i datori di lavoro proteggano i lavoratori, compresi i rappresentanti dei lavoratori, da qualsiasi trattamento sfavorevole e da qualsiasi conseguenza sfavorevole derivante da un reclamo presentato al datore di lavoro o da un procedimento promosso al fine di garantire il rispetto dei diritti di cui alla presente direttiva.

3. Gli Stati membri garantiscono che, quando i lavoratori che ritengono di essere stati licenziati o di aver subito un altro trattamento sfavorevole per aver esercitato o tentato di esercitare il diritto alla disconnessione presentano dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente fatti idonei a far sorgere una presunzione che siano stati licenziati o abbiano subito un altro trattamento sfavorevole per tale motivo, incombe al datore di lavoro dimostrare che il licenziamento o il trattamento sfavorevole è stato basato su motivi diversi.

4. Il paragrafo 3 non osta a che gli Stati membri impongano un regime probatorio più favorevole ai lavoratori.

5. Gli Stati membri non sono tenuti ad applicare il paragrafo 3 alle procedure nelle quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente.

6. Salvo diversa disposizione degli Stati membri, il paragrafo 3 non si applica ai procedimenti penali.

Articolo 6

Diritto di ricorso

1. Gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori il cui diritto alla disconnessione è stato violato abbiano accesso a un meccanismo di risoluzione delle controversie rapido, efficace e imparziale e beneficino di un diritto di ricorso in caso di violazioni dei loro diritti derivanti dalla presente direttiva.

2. Gli Stati membri possono stabilire che le organizzazioni sindacali o altri rappresentanti dei lavoratori abbiano la facoltà, per conto o a sostegno dei lavoratori e con

la loro approvazione, di avviare procedimenti amministrativi al fine di garantire la conformità con la presente direttiva o la sua applicazione.

Articolo 7

Obbligo di informazione

Gli Stati membri provvedono affinché i datori di lavoro forniscano per iscritto a ciascun lavoratore informazioni chiare, sufficienti ed adeguate sul diritto alla disconnessione, compresa una dichiarazione che precisi i termini degli accordi collettivi o di altri accordi applicabili. Tali informazioni comprendono almeno i seguenti elementi:

- (a) le modalità pratiche per scollegarsi dagli strumenti digitali a scopi lavorativi, compresi eventuali strumenti di monitoraggio legato al lavoro, di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera a);
- (b) il sistema di misurazione dell'orario di lavoro, di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera b);
- (c) le valutazioni del datore di lavoro sulla salute e sulla sicurezza in relazione al diritto alla disconnessione, comprese le valutazioni del rischio psicosociale, di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera c);
- (d) i criteri per la concessione di una deroga ai datori di lavoro dall'obbligo di attuare il diritto alla disconnessione e i criteri per stabilire la compensazione per il lavoro svolto al di fuori dell'orario di lavoro, di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettere d) ed e);
- (e) le misure di sensibilizzazione del datore di lavoro, compresa la formazione sul luogo di lavoro, di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera f);
- (f) le misure di tutela dei lavoratori contro trattamenti sfavorevoli conformemente all'articolo 5;
- (g) le misure di attuazione del diritto di ricorso dei lavoratori conformemente all'articolo 6.

Articolo 8

Sanzioni

Gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate in conformità della presente direttiva o delle pertinenti disposizioni già in vigore riguardanti i diritti che rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva, e adottano tutte le misure necessarie per assicurarne l'attuazione. Tali sanzioni sono effettive, proporzionate e dissuasive. Entro ... [due anni dalla data di entrata in vigore della presente direttiva], gli Stati membri notificano tali norme e misure alla Commissione e provvedono poi a dare immediata notifica delle eventuali modifiche successive.

Articolo 9

Livello di protezione

1. La presente direttiva non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione riconosciuto ai lavoratori negli Stati membri.
2. La presente direttiva lascia impregiudicata la prerogativa degli Stati membri di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori o di promuovere o consentire l'applicazione di contratti collettivi che siano più favorevoli ai lavoratori.
3. La presente direttiva lascia impregiudicato ogni altro diritto conferito ai lavoratori da altri atti giuridici dell'Unione.

Articolo 10

Relazione, valutazione e revisione del diritto alla disconnessione

1. Entro ... [cinque anni dopo l'entrata in vigore della presente direttiva] e successivamente ogni due anni, gli Stati membri presentano alla Commissione una relazione contenente tutte le informazioni pertinenti sull'attuazione e l'applicazione pratiche della presente direttiva, così come indicatori di valutazione sulle pratiche di attuazione del diritto alla disconnessione, indicando i rispettivi punti di vista delle parti sociali nazionali.
2. Sulla base delle informazioni fornite dagli Stati membri a norma del paragrafo 1, la Commissione, entro ... [sei anni dopo l'entrata in vigore della presente direttiva] e successivamente ogni due anni, presenta una relazione al Parlamento europeo e al Consiglio sull'attuazione e sull'applicazione della presente direttiva e valuta la necessità di misure aggiuntive, compresa, se del caso, la modifica della presente direttiva.

Articolo 11

Recepimento

1. Entro il ... [due anni dopo l'entrata in vigore della presente direttiva], gli Stati membri adottano e pubblicano le misure legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Essi applicano tali disposizioni a decorrere dal ... [tre anni dopo l'entrata in vigore della presente direttiva].

Le misure adottate dagli Stati membri contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono stabilite dagli Stati membri.

2. A decorrere dall'entrata in vigore della presente direttiva, gli Stati membri provvedono a comunicare alla Commissione, in tempo utile perché questa possa presentare le proprie osservazioni, qualsiasi progetto di disposizioni legislative, regolamentari o amministrative che intendano adottare nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

3. Conformemente all'articolo 153, paragrafo 3, TFUE, gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, su loro richiesta congiunta, a condizione che garantiscano il rispetto della presente direttiva.

Articolo 12

Dati personali

I datori di lavoro trattano i dati personali di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettere a) e b) della presente direttiva soltanto ai fini della registrazione dell'orario di lavoro del singolo lavoratore. Essi non trattano tali dati per altri fini. I dati personali sono trattati conformemente al regolamento (CE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio e alla direttiva 2002/58/CE del Parlamento europeo e del Consiglio .

Articolo 13

Entrata in vigore

La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea.

Articolo 14

Destinatari

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a ...,

Per il Parlamento europeo Per il Consiglio

Il presidente Il presidente