

Posizione CES sul Diritto alla Disconnessione

Adottata al Comitato Esecutivo del 22-23 Marzo 2021

Richieste fondamentali della CES:

La CES chiede alla Commissione di lanciare senza ulteriori ritardi un'iniziativa legislativa sotto forma di una Direttiva europea sull'applicazione e il rispetto del diritto alla disconnessione. La Direttiva europea dovrebbe garantire tra gli altri i seguenti elementi chiave:

- stabilire i requisiti minimi e prevedere misure efficaci per i lavoratori e il loro sindacato/rappresentante dei lavoratori per applicare e far rispettare il diritto alla disconnessione;
- assicurare la sua applicazione a tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro status occupazionale, dalle loro attività e dal settore, sia pubblico sia privato, in cui sono impiegati; un'attenzione particolare deve essere prestata ai lavoratori più vulnerabili e a quelli con responsabilità di cura e assistenza;
- impedire efficacemente ai datori di lavoro di chiedere o promuovere ai lavoratori di essere direttamente o indirettamente disponibili o raggiungibili al di fuori del loro orario di lavoro concordato, anche i collaboratori dovrebbero astenersi dal contattare o comunicare con i lavoratori al di fuori dell'orario di lavoro concordato collettivamente per scopi lavorativi;
- ricordare che il tempo durante il quale un lavoratore è disponibile o raggiungibile per il datore di lavoro è orario di lavoro, e garantire che il diritto alla disconnessione non sia solo legato all'orario di lavoro ma anche al carico di lavoro e alla valutazione del carico di lavoro;
- garantire che i lavoratori (compresi i lavoratori transfrontalieri) siano pienamente informati sulle loro condizioni di lavoro in generale e in particolare su tutti gli elementi rilevanti ai fini dell'applicazione e del rispetto del diritto alla disconnessione;
- affidare un ruolo alle parti sociali e alle autorità di controllo della protezione dei dati per garantire che qualsiasi strumento di sorveglianza/monitoraggio sia usato solo se necessario e in modo proporzionato, al fine di garantire il diritto alla privacy e la protezione dei dati dei lavoratori;
- assicurare che tutte le attività di apprendimento e formazione professionale (digitali) siano considerate come attività lavorative e si svolgano durante l'orario di lavoro concordato;
- garantire che i lavoratori, compresi quelli che sono rappresentanti sindacali/dei lavoratori, che utilizzano le misure/strumenti per applicare e far valere il loro diritto alla disconnessione non debbano affrontare il rischio di conseguenze negative, come il licenziamento o altre misure di ritorsione;
- garantire ai lavoratori e ai loro rappresentanti sindacali un accesso adeguato e rapido ai procedimenti giudiziari e amministrativi contro qualsiasi trattamento sfavorevole derivante dal loro (tentativo di) esercitare o far valere tutti i diritti previsti dalla presente Direttiva;
- garantire che gli Stati Membri assicurino un'applicazione adeguata da parte delle parti sociali da un lato e, dall'altro, attraverso le autorità nazionali del lavoro o altre autorità di controllo;
- prevedere una forte clausola di non regressione e disposizioni che chiariscono anche che nulla nella Direttiva deve essere interpretato come limitante o lesivo dei diritti sanciti dalle norme internazionali ed europee sui diritti umani.

Contesto Politico e legale

Per diversi decenni, il mondo del lavoro sia a livello globale sia in Europa ha assistito ed è stato caratterizzato da una crescente digitalizzazione e dall'uso di strumenti digitali. Questo ha certamente portato benefici e vantaggi economici e sociali ai datori di lavoro e ai lavoratori (ad esempio, una maggiore flessibilità e autonomia, maggiori possibilità di garantire l'equilibrio tra lavoro e vita privata, tempi di pendolarismo ridotti, ecc.) Tuttavia, ha anche portato a una cultura perversa dell'organizzazione del lavoro in cui i datori di lavoro creano la percezione illegittima e sbagliata per i loro lavoratori che devono essere sempre disponibili e connessi per le richieste relative agli scopi lavorativi al di fuori dell'orario di lavoro concordato. Le tecnologie digitali hanno infatti portato a cambiamenti sismici sul lavoro, rendendo tecnicamente possibile per i lavoratori essere raggiungibili e in molti casi svolgere la maggior parte del loro lavoro ovunque e in qualsiasi momento. In particolare, ha portato a sfumare il confine tra lavoro e vita privata in un modo senza precedenti.

Questi cambiamenti hanno avuto e hanno effetti negativi sui diritti fondamentali dei lavoratori e sulle condizioni di lavoro eque, tra cui un'equa retribuzione, compresi gli straordinari non retribuiti, il mancato rispetto dell'orario di lavoro, in particolare il riposo, il tempo libero e i periodi di vacanza, l'aumento del carico di lavoro e l'equilibrio tra lavoro e vita privata. Come conseguenze, i lavoratori soffrono di gravi problemi di salute fisica e mentale e di sicurezza sia sul lavoro sia per il benessere generale dei lavoratori, come disturbi muscoloscheletrici, radiazioni cancerogene, tecno-dipendenza/stress, isolamento, esaurimento emotivo/fisico e burnout.¹

Un ulteriore effetto dannoso è legato al monitoraggio dei dispositivi mobili o di altro tipo dei dipendenti, che rende tecnicamente possibile per i datori di lavoro ottenere informazioni di localizzazione GPS che permettono di determinare la loro posizione o le routine quotidiane, ma anche informazioni private, comprese quelle relative alle condizioni di salute dei lavoratori.

L'attuale pandemia Covid-19 è stata trasformativa in questo senso. Ha aggravato la situazione e i problemi correlati, con molti Stati membri che hanno ampiamente raccomandato o addirittura imposto il telelavoro obbligatorio per cercare di combattere il virus. Per esempio, un recente studio di Eurofound² ha rilevato che il 27% degli intervistati che lavorano da casa hanno riferito di aver lavorato nel tempo libero per soddisfare le richieste di lavoro. E ci si aspetta che il lavoro a distanza e il telelavoro rimangano su questi livelli e addirittura aumentino ulteriormente rispetto a prima della crisi del Covid-19.

Da un punto di vista giuridico e dei diritti umani, nessuno degli strumenti internazionali ed europei sui diritti umani prevede o fa riferimento esplicitamente e/o specificamente a un diritto alla disconnessione. Essi forniscono tuttavia una solida base per garantire e far rispettare i diritti dei lavoratori a condizioni di lavoro eque, limitazioni dell'orario di lavoro, per garantire periodi di tempo libero/riposo/vacanze, accordi di equilibrio tra lavoro e vita privata e salute e sicurezza sul lavoro in generale. In particolare un riferimento può essere:

- Articolo 24 della [Dichiarazione Universale dei Diritti Umani](#) dell'ONU (ogni individuo ha diritto al riposo e al tempo libero, compresa la limitazione dell'orario di lavoro e le vacanze periodiche con retribuzione),
- Articolo 7 del [Patto Internazionale delle Nazioni Unite sui diritti economici, sociali e culturali](#) (ogni persona ha diritto a un salario equo, a condizioni di lavoro sicure e sane e al diritto al riposo e al tempo libero, compresa la limitazione dell'orario di lavoro e delle vacanze periodiche con retribuzione),
- Convenzioni OIL e relative Raccomandazioni su
 - Orario di lavoro: Convenzione No.1 del 1919 sull'orario di lavoro (Industria), la Convenzione No.30 del 1930 sulla durata del lavoro (Commercio e uffici),

¹ See e.g. Eurofound (2020) COVID-19 unleashed the potential for telework – How are workers coping?, June 2020.

² Idem fn. 1.

- Equilibrio vita privata-lavoro: Convenzione del 1981 sui Lavoratori con responsabilità familiari (No.156)
- Contrattazione Collettiva: Convenzioni No. 87, 98, 151 e 154

Nel contest OIL c'è anche la [Dichiarazione del Centenario OIL del 2019 sul Futuro del Lavoro](#),

- [Carta sociale europea riveduta del Consiglio d'Europa](#) (Articolo 2 - il diritto a condizioni di lavoro giuste, compresi orari di lavoro ragionevoli e periodi di riposo), l'articolo 3 - il diritto a condizioni di lavoro sicure e salutarie, l'articolo 6 - il diritto alla contrattazione collettiva e l'articolo 27 - la protezione dei lavoratori con responsabilità familiari)

Anche a livello UE non esiste attualmente una legislazione che affronti direttamente il diritto alla disconnessione e la portata o la tempistica delle comunicazioni elettroniche legate al lavoro tra datori di lavoro e lavoratori³. Tuttavia ci sono diversi strumenti legislativi primari e secondari dell'UE che si riferiscono indirettamente a questi diversi aspetti del diritto alla disconnessione e che sono quindi particolarmente rilevanti nel contesto dell'applicazione e del rispetto del diritto alla disconnessione, come:

- Articoli 20, 21, 23, 30 e 31 della [Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE](#) che riguardano rispettivamente l'uguaglianza davanti alla legge e il divieto di discriminazione, l'uguaglianza tra uomini e donne in tutti i campi (compreso l'impiego, il lavoro e la retribuzione), la protezione in caso di licenziamento ingiustificato e il diritto a condizioni di lavoro che rispettino la salute, la sicurezza e la dignità di ogni lavoratore, nonché il diritto alla limitazione della durata massima del lavoro, al riposo giornaliero e settimanale e a un periodo annuale di ferie pagate,
- [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 lavoro⁴,
- [Direttiva 91/383/CEE del Consiglio, del 25 giugno 1991](#), che completa le misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro dei lavoratori aventi un rapporto di lavoro a tempo determinato o un rapporto di lavoro interinale⁵,
- [Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003](#), riguardante alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro⁶,
- [Direttiva \(UE\) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019](#), sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea⁷,
- [Direttiva \(UE\) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019](#), concernente l'equilibrio tra vita professionale e vita privata dei genitori e degli assistenti e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio⁸.

Anche alcuni principi del [Pilastro europeo dei diritti sociali](#) nel Capitolo III sulle condizioni di lavoro eque, sono rilevanti in questo dibattito, in particolare i principi n.5 (trattamento giusto ed equo

³ See also the European Parliament Research Service (EPRS) [Briefing on the 'Right to disconnect'](#), July 2020.

⁴ OJ L 183, 29.6.89, p. 1; next to the Directive 91/383/EEC, the Directive 89/391/EEC is complement with manifold so-called individual Directives which are also relevant in this regard, such as Directive 90/270/EEC on display screen equipment.

⁵ OJ L 206, 29.7.91, p. 19.

⁶ OJ L 299, 18.11.2003, p. 9.

⁷ OJ L 186, 11.7.2019, p. 105.

⁸ OJ L 188, 12.7.2019, p. 79.

per quanto riguarda le condizioni di lavoro indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro), 7 (informazione sulle condizioni di lavoro e protezione in caso di licenziamento), 8 (dialogo sociale, contrattazione collettiva e coinvolgimento dei lavoratori), 9 (equilibrio tra lavoro e vita privata) e 10 (ambiente di lavoro sano, sicuro e conforme e protezione dei dati).

Anche le parti sociali europee a livello intersettoriale e settoriale hanno posto, all'interno del dialogo sociale europeo, una particolare importanza all'impatto e alle sfide della digitalizzazione e del telelavoro sul mondo del lavoro e sui mercati del lavoro. Per il dialogo sociale intersettoriale si può fare riferimento all'[Accordo quadro sul telelavoro](#) del 2002 (che tratta, tra l'altro, il carattere volontario del telelavoro, le condizioni e l'organizzazione del lavoro (compreso l'orario di lavoro), la salute e la sicurezza, la formazione, le attrezzature, la protezione dei dati e i diritti collettivi) e all'[Accordo quadro sulla digitalizzazione del 2020](#) che, accanto alle competenze digitali e alla salvaguardia dell'occupazione, all'intelligenza artificiale e alla garanzia del principio del controllo umano, al rispetto della dignità umana e al divieto di sorveglianza indebita, prevede anche un capitolo specifico sulle modalità (e quindi non il diritto) di connessione e disconnessione. Anche nel quadro del dialogo sociale settoriale europeo sono stati adottati e attuati strumenti molto rilevanti in diversi settori (per un elenco non esaustivo, vedere allegato).

A livello istituzionale dell'UE, il 21 gennaio il Parlamento europeo ha adottato la sua [relazione di iniziativa legislativa sul diritto alla disconnessione](#). Il PE chiede alla Commissione di proporre una direttiva europea sul diritto alla disconnessione. La relazione presenta una propria proposta legislativa che descrive i requisiti minimi per l'utilizzo di strumenti digitali per scopi professionali al di fuori dell'orario di lavoro. Prevede per tutti i lavoratori dell'UE il diritto di disconnettersi, spegnere e astenersi dall'impegnarsi in compiti, attività o comunicazioni legate al lavoro al di fuori dell'orario di lavoro. Include anche garanzie per i lavoratori contro qualsiasi persecuzione o ripercussione negativa se usano questo diritto. La relazione riconosce anche il ruolo delle parti sociali nell'attuazione a livello nazionale, regionale, settoriale e aziendale.⁹

Tuttavia, sotto la pressione in particolare delle organizzazioni europee dei datori di lavoro, è stato introdotto (e adottato) un emendamento nella relazione che chiede alla Commissione di non lanciare un'iniziativa legislativa sul diritto alla disconnessione durante il periodo di attuazione dell'accordo quadro europeo sulla digitalizzazione. Questo è stato pesantemente contestato dalla CES e dai suoi affiliati in quanto nulla nel TFUE (in particolare gli articoli 154-155) prevede una tale possibilità di impedire alla Commissione di esercitare il suo diritto di iniziativa legislativa. Inoltre, tale raccomandazione non rientra nelle competenze del PE e interferisce con l'equilibrio istituzionale delle competenze delle istituzioni dell'UE. Si noti anche che la Commissione nella sua comunicazione del 2004 "Partenariato per il cambiamento in un'Europa allargata - Rafforzare il contributo del dialogo sociale europeo" (COM(2004) 557 definitivo) ha previsto che "la Commissione può anche esercitare il suo diritto d'iniziativa in qualsiasi momento, anche durante il periodo di attuazione, se conclude che le parti sociali ritardano il perseguimento degli obiettivi comunitari".

Anche il Comitato economico e sociale europeo (CESE), su richiesta della presidenza portoghese dell'UE, ha adottato il 23 marzo 2021 un parere sul tema "Le sfide del telelavoro: organizzazione dell'orario di lavoro, equilibrio tra vita e lavoro e diritto alla disconnessione".¹⁰

⁹ See also the European Added Value Assessment study of the European Added Value Unit of the European Parliament Research Service (EPRS) entitled 'The right to disconnect', PE 642.847, July 2020; [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI\(2020\)642847_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf)

¹⁰ EESC SOC(660), Rapporteur Carlos Manuel TRINDADE, "[Challenges of Teleworking: organization of working time, work life balance and the right to disconnect](#)"; also on 23 March the EESC adopted another relevant Opinion on "[Teleworking and gender equality - conditions so that teleworking does not exacerbate the unequal distribution of unpaid care](#)

Da un punto di vista nazionale, la regolamentazione del diritto alla disconnessione attraverso la legislazione e/o i contratti collettivi (a livello nazionale, settoriale e aziendale) varia ampiamente tra gli Stati membri.¹¹

Le principali richieste della CES in relazione a una Direttiva UE sul diritto alla disconnessione con particolare attenzione alla sua applicazione.

Per la CES è chiaro che l'impatto della digitalizzazione sul mondo del lavoro dovrebbe essere guidato dal rispetto dei diritti umani e dei diritti e valori fondamentali dell'UE. Il quadro giuridico esistente, come delineato sopra, è pienamente applicabile per le modalità di lavoro digitale, tuttavia è troppo spesso ignorato nella pratica.

Quindi, c'è un bisogno urgente di assicurare che il diritto fondamentale alla disconnessione e la sua applicazione siano effettivamente assicurati a tutti i lavoratori, poiché non proteggerli non applicando il diritto alla disconnessione avrebbe gravi implicazioni umane e sociali.

Data l'attuale mancanza di strumenti internazionali ed europei che si occupano specificamente di far rispettare il diritto alla disconnessione, e in linea con il programma d'azione 2019-2023 della CES adottato al Congresso di Vienna per "promuovere il diritto alla disconnessione, anche attraverso strumenti legislativi" (§188)", la CES chiede quindi alla Commissione di lanciare, in linea con le disposizioni del capitolo sulla politica sociale dei trattati UE, senza ulteriori ritardi un'iniziativa legislativa sotto forma di Direttiva europea, basata in particolare sull'articolo 153 (paragrafo 1, lettere a), b) e i), del TFUE, sull'applicazione e sull'attuazione del diritto alla disconnessione.

Da una prospettiva generale, questa Direttiva dovrebbe adottare un approccio ai diritti umani in linea con gli strumenti internazionali ed europei sui diritti umani (e la relativa giurisprudenza) menzionati sopra. Inoltre, la Direttiva dovrebbe non solo rispettare pienamente ma anche assicurare una migliore applicazione dei requisiti minimi stabiliti nelle Direttive sopra menzionate, in particolare i requisiti in quelle direttive che riguardano le ore massime di lavoro e i periodi minimi di riposo, le modalità di lavoro flessibili e gli obblighi di informazione.

Inoltre, questa Direttiva UE dovrebbe garantire, tra gli altri, i seguenti elementi chiave relativi all'applicazione e al rispetto del diritto alla disconnessione:

- **Descrizione del diritto alla disconnessione:** i lavoratori hanno il diritto di spegnere i loro dispositivi digitali e non ci si dovrebbe aspettare che si impegnino in attività digitali legate al lavoro e nell'uso della comunicazione elettronica, come controllare/rispondere alle e-mail al di fuori del loro orario di lavoro legalmente e/o collettivamente concordato. I lavoratori non dovrebbero inoltre subire alcun trattamento avverso da parte del loro datore di lavoro per essere offline;
- Le misure per l'applicazione e il rispetto del diritto alla disconnessione dovrebbero **applicarsi a tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro status occupazionale, dalle loro attività e dal settore, sia pubblico sia privato**, in cui sono impiegati. Un'attenzione particolare deve essere prestata ai lavoratori più vulnerabili e a quelli con responsabilità di cura; la Direttiva dovrebbe anche garantire in particolare l'inclusione e la sua applicazione al personale manageriale per non rischiare una deroga alla loro protezione dalla Direttiva;

[and domestic work between women and men and for it to be an engine for promoting gender equality'](#) (EESC SOC(662), rapporteurs: Milena Angelova/Erika Koller).

¹¹ See amongst others Eurofound Report of 31 July 2019 entitled 'The right to switch off' and Eurofound Working Paper entitled '[The right to disconnect in the 27 EU Member States'](#) (July 2020).

- Considerando la responsabilità dei datori di lavoro per la protezione della salute e della sicurezza in generale, **lo scopo della Direttiva** dovrebbe essere quello di proteggere la salute e la sicurezza e di migliorare le condizioni di lavoro per tutti i lavoratori, stabilendo **requisiti minimi per l'applicazione e il rispetto del diritto alla disconnessione**;
- **I lavoratori dovrebbero avere misure efficaci per far rispettare e applicare il diritto** di spegnere gli strumenti legati al lavoro e di non rispondere alle richieste dei datori di lavoro al di fuori dell'orario di lavoro concordato collettivamente né di impegnarsi in compiti, attività o comunicazioni legate al lavoro al di fuori dell'orario di lavoro, per mezzo di strumenti digitali, come telefonate, e-mail o altri messaggi;
- **Ai datori di lavoro dovrebbe essere effettivamente impedito** di esigere o promuovere la disponibilità o la raggiungibilità diretta o indiretta dei lavoratori al di fuori dell'orario di lavoro concordato; **anche i collaboratori dovrebbero astenersi** dal contattare o comunicare con i lavoratori al di fuori dell'orario di lavoro concordato collettivamente per scopi lavorativi. Inoltre, in particolare nelle imprese internazionali che lavorano con diversi fusi orari, i partner dell'impresa e/o le filiali dovrebbero essere informati e sensibilizzati sul diritto alla disconnessione (per esempio firmando una Carta con il datore di lavoro). I CAE potrebbero essere un forum importante per facilitare tale scambio di informazioni, la sensibilizzazione e il dialogo tra le parti.
- **La Direttiva dovrebbe anche ricordare che il tempo durante il quale un lavoratore è disponibile o raggiungibile per il datore di lavoro è l'orario di lavoro**, dato il legame intrinseco tra il diritto alla disconnessione e quest'ultimo; la registrazione efficace dell'orario di lavoro può contribuire al rispetto dell'orario di lavoro contrattuale e la Direttiva dovrebbe garantire che i datori di lavoro istituiscano un sistema affidabile e trasparente che consenta di registrare/misurare la durata del tempo lavorato, conformemente alla giurisprudenza della CGUE, in particolare alla sentenza del 14 maggio 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) (C-55/18);
- Oltre ai requisiti minimi dell'orario di lavoro, la Direttiva dovrebbe **collegare il diritto alla disconnessione non solo all'orario di lavoro ma anche al carico di lavoro e alla sua valutazione**.¹² Anche se il diritto alla disconnessione è rispettato, la sua piena efficacia dipende quindi anche da una ragionevole regolamentazione del carico di lavoro;
- **I lavoratori devono anche essere pienamente informati** sulle loro condizioni di lavoro in generale e in particolare ai fini dell'applicazione e del rispetto del diritto alla disconnessione, che dovrebbe avvenire in modo tempestivo e in forma scritta o digitale e di facile accesso per i lavoratori; i datori di lavoro devono fornire ai lavoratori informazioni scritte sufficienti sulle modalità pratiche di spegnimento degli strumenti digitali a fini lavorativi, su qualsiasi strumento di monitoraggio o sorveglianza del lavoro, sulle modalità di registrazione dell'orario di lavoro, sulla valutazione vigente in materia di salute e sicurezza, e sulle misure di protezione dei lavoratori contro i trattamenti avversi e sull'attuazione del diritto di risarcimento dei lavoratori; in relazione a questo diritto di informazione si dovrebbe anche garantire che i **lavoratori transfrontalieri** siano adeguatamente informati sulle misure per far rispettare e applicare il diritto alla disconnessione;
- L'uso di strumenti digitali sul posto di lavoro solleva anche serie preoccupazioni per quanto riguarda la **privacy, l'aumento della sorveglianza e del monitoraggio dei lavoratori e delle loro prestazioni e la raccolta sproporzionata e persino illegale di dati personali**; tali strumenti dovrebbero essere utilizzati solo se necessario e in modo proporzionato, e il diritto dei dipendenti alla privacy dovrebbe essere garantito in linea con gli standard internazionali ed europei sui diritti umani¹³; i datori di lavoro dovrebbero fornire ai lavoratori informazioni adeguate sulla portata e la natura del

¹² See also in that regard Chapter 2 of the 2020 European Framework Agreement on Digitalisation which refers under measures to be considered to "work organisation and workload, including the number of staff, are key aspects which need to be identified and evaluated jointly" and "Regular exchanges between managers and workers and/or their representatives on the workload and work processes".

¹³ Article 8 of the European Convention of Human Rights (ECHR) and Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and

monitoraggio e della sorveglianza e sono tenuti a giustificare le misure e a minimizzarne l'impatto utilizzando i metodi meno intrusivi; **la Direttiva dovrebbe affidare alle parti sociali e alle autorità di controllo della protezione dei dati il ruolo di garantire che gli strumenti di sorveglianza/monitoraggio siano utilizzati solo se necessario e in modo proporzionato, al fine di garantire il diritto alla privacy e alla protezione dei dati dei lavoratori;**

- La Direttiva dovrebbe prevedere che tutte le **attività di apprendimento e formazione professionale** (digitale) debbano essere contate come attività lavorative e svolgersi durante l'orario di lavoro concordato, dovrebbe anche promuovere il sostegno a sessioni di formazione individuale volte a migliorare le competenze informatiche per tutti i lavoratori (e i loro manager) al fine di garantire un buon ed efficiente svolgimento del loro lavoro;
- **I lavoratori, compresi quelli che sono sindacalisti/rappresentanti dei lavoratori, che utilizzano le misure/gli strumenti per applicare e far rispettare il loro diritto alla disconnessione non dovrebbero affrontare il rischio di conseguenze negative, come il licenziamento o altre misure di ritorsione** (anche in relazione alla promozione), i lavoratori e i loro sindacalisti/rappresentanti dei lavoratori che segnalano situazioni di mancato rispetto delle misure per l'applicazione ed il rispetto del diritto alla disconnessione sul posto di lavoro non dovrebbero essere penalizzati;
- I lavoratori e i loro **rappresentanti sindacali/lavorativi dovrebbero avere un accesso adeguato e rapido ai procedimenti giudiziari e amministrativi contro qualsiasi trattamento sfavorevole** derivante dal loro (cercare di) esercitare o far valere tutti i diritti previsti dalla presente Direttiva;
- La Direttiva dovrebbe prevedere l'istituzione di **misure interne di prevenzione**, come un meccanismo di allerta interno che permetta di annunciare/segnalare il degrado delle condizioni di lavoro dei lavoratori nell'impresa;
- La Direttiva dovrebbe **rispettare l'autonomia delle parti sociali**, nel rispetto e in conformità dei modelli nazionali del mercato del lavoro, e prevedere il pieno coinvolgimento delle parti sociali, non solo nell'attuazione della presente Direttiva in quanto tale, ma anche nell'effettiva applicazione e attuazione del diritto alla disconnessione sul posto di lavoro. In particolare, le modalità pratiche per l'esercizio e l'applicazione del diritto alla disconnessione dovrebbero essere concordate dalle parti sociali mediante accordi collettivi ai livelli appropriati (nazionale, settoriale e/o aziendale); dovrebbero essere vietati accordi stabiliti unilateralmente dal datore di lavoro o basati su accordi individuali con i lavoratori interessati;
- Gli Stati membri dovrebbero anche garantire **un'adeguata applicazione**, da un lato, **da parte delle parti sociali** che possono far rispettare le leggi e i contratti collettivi, secondo i modelli nazionali del mercato del lavoro, e dall'altro attraverso le **autorità nazionali di ispezione del lavoro o di altro tipo**, il che implica, tra l'altro, che tali autorità di ispezione siano sufficientemente dotate di risorse finanziarie e di personale;
- La Direttiva dovrebbe anche prevedere **una clausola di non regressione e disposizioni** che chiariscano anche che nessuna disposizione della Direttiva deve essere interpretata come limitativa o lesiva dei diritti e dei principi riconosciuti, nei rispettivi ambiti di applicazione, dal diritto dell'Unione o dal diritto internazionale e dagli accordi internazionali di cui l'Unione o gli SM sono parte, compresa la Carta sociale europea e le pertinenti Convenzioni e Raccomandazioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro.

Infine, la possibilità di una Direttiva sul diritto alla disconnessione non dovrebbe impedire alla Commissione europea di presentare una proposta di Direttiva sulla prevenzione dei rischi psicosociali.

Telelavoro

Eurocommerce and UNI, Europa, European agreement on guidelines on Telework and ICT-mobile work in commerce, 25 May 2018 (commerce)

EACB, EBF-FBE, ESG and UNI Global Union, Declaration on Telework in the European Banking Sector, 17 November 2017 (banking)

ETNO and UNI Europa, Joint Declaration on ICT-based mobile work, 2 February 2017 (telecommunications)

ETNO and UNI Europa, Joint declaration on telework, 9 June 2016 (telecommunications)

ACME, BIPAR, CEA and UNI-Europa, Joint declaration on telework by the European social partners in the insurance sector, 10 February 2015 (insurance)

CEMR-CCRE and EPSU, CEMR-EP/EPSU joint statement on telework, 13 January 2004 (local and regional government)

Eurelectric and EPSU, EMCEF, Joint declaration on telework, 13 November 2002 (electricity)

Eurocommerce and UNI Europa, European Agreement on Guidelines on Telework in Commerce, 26 April 2001 (Commerce)

ETNO and UNI Europa, Guidelines for Telework in Europe, 7 February 2001 (telecommunications)

Joint Committee, Opinion on telework, 23 November 1998 (telecommunications)

Digitalizzazione

ETNO and UNI-Europa, Joint Declaration on Artificial Intelligence, 30 November 2020 (telecommunications)

CEEMET and IndustriAll, Joint opinion on the impact of digitalisation on the world of work in the metal industries, 9 November 2020 (metal industry)

EFIC and EFBWW, European Social Partners joint statement on Digital Transformation in workplaces of the European Furniture Industry, 6 July 2020 (Furniture)

Federation of European Social Employers and EPSU, Joint Position Paper on Digitalisation in the Social Services Sector – Assessment of Opportunities and Challenges, 6 June 2020 (social services)

Eurelectric and EPSU, IndustriAll, Digitalisation at the heart of social partners' commitment to keep the lights on, 9 April 2020 (electricity)

Eurelectric and EPSU, IndustriAll, A Social Partners' Framework of Actions - Challenges and opportunities of the digitalisation for the workforce in the European Electricity Sector, 9 April 2020 (electricity)

PostEurop and UNI Europa, Joint Declaration on Training in the Digital Era, 6 December 2019 (postal services)

¹⁴ Based on the [European Commission EU social dialogue texts database](#), the European Trade Union Institute ([ETUI](#)) EU Social Dialogue texts database (not yet publicly available) and own research.

ECEG and IndustriAll, Joint recommendations on digital transformations in the workplace for the European chemicals, pharmaceuticals, rubber and plastics sectors, 8 November 2019 (chemical industry)

EFCI/FENI and UNI Europa, Joint Statement on the Impact of Digitalization on Employment in the Cleaning and Facility Services Industry, 29 October 2019 (industrial cleaning)

INTERGRAF and UNI-Europa, Print is vital for the future of reading - INTERGRAF and UNI Europa Graphical & Packaging joint statement, 21 October 2021 (graphical industry)

FEPOR, ESPO and ETF, Joint statement "Market based and technological developments in the shipping sector and technological innovation represent major challenges for the port sector", 24 June 2019 (ports)

AMICE, BIPAR, Insurance Europe and UNI Europa, Follow-up statement on the social effects of digitalization, 15 February 2019 (insurance)

IRU and ETF, Joint statement from Social partners for better regulation and digital enforcement, 7 December 2018 (road transport)

EBF-FBE and UNI Europa, Joint Declaration on the Impact of Digitalisation on Employment, 30 November 2018 (banking)

CEPI and IndustriAll, A social partner resolution addressing the ongoing digitalisation in the European pulp and paper sector and its potential impact on industry and employment, 6 July 2018 (paper industry)

CEEMET and IndustriAll, The impact of digitalisation on the world of work in the metal, engineering and technology-based industries, 8 December 2016 (metal industry)

AMICE, BIPAR, Insurance Europe and UNI Europa, Joint declaration on the social effects of digitalisation by the European social partners in the insurance sector, 12 October 2016 (Insurance)

EPSU and CEMR, Joint Declaration on the opportunities and challenges of digitalisation in local and regional administration, 11 December 2015 (local and regional administration)