



Ufficio Diocesano per la Pastorale Sociale e del Lavoro

Diocesi di
MOLFETTA - RUVO - GIOVINAZZO - TERLIZZI

Gentilissimo On.le Paolo GENTILONI,

in qualità di Presidente del Consiglio del Governo Italiano, affido a lei il compito di farsi portavoce presso il Parlamento Italiano per sollecitare un dibattito sulla richiesta di una importante tutela a salvaguardia della dignità dell'attività lavorativa.

I profondi cambiamenti segnati dall'evoluzione dei processi di comunicazione e trasferimento dei dati hanno avuto e continueranno ad avere un impatto profondo e radicale sul mondo del lavoro che forse solo oggi inizia ad essere compreso nella sua reale portata. La legge n. 81/2017 (Jobs Act) cerca di interpretare tali istanze di cambiamento fornendo alle imprese un nuovo strumento per superare le rigidità del mondo del lavoro subordinato tipico del Novecento industriale. Si tratta di una nuova modalità di esecuzione del lavoro subordinato da svolgere in parte all'interno dei locali aziendali in parte all'esterno senza una postazione fissa entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. A differenza del telelavoro, pensato per mansioni perlopiù non qualificate basate sulla necessità di una postazione fissa, il "lavoro agile" si rivolge anche a professionalità più qualificate di tipo impiegatizio e manageriale. Si basa, infatti, su tecnologie mobili come tablet, laptop e smartphone. Le modalità di lavoro agile devono essere stipulate per iscritto e dovranno essere individuati "i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro." (art.19 Legge 81/2017).

Tale disposizione, comunque priva di una esplicita sanzione, riprende un tema già affrontato nella *Loi Du Travail* Francesce (art. 55 legge n° 1088 dell'8 agosto 2016) con l'intento di evitare il fenomeno dello *time porosity* o *spillover*, ossia il refluire dei tempi di lavoro all'interno della vita privata e viceversa. Sperimentazioni del genere sono stati già attuati attraverso alcuni accordi a livello aziendale o contrattuale in alcune grandi multinazionali in Germania nelle quali le comunicazioni per mail e/o sui cellulari aziendali sono sospese tra le 18.15 e le sette del mattino.

L'argomento è in realtà non circoscrivibile al solo lavoro agile ma riguarda l'intero lavoro pubblico e privato, trattandosi di uno degli aspetti della trasformazione epocale dei modi e dei luoghi del lavoro oltreché del nuovo sistema di tutele e di regole che è tutto da costruire .

Chiediamo

pertanto un intervento da parte del legislatore affinché faccia chiarezza su queste delicate ed importanti questioni invitando ad **estendere il diritto di "disconnessione"**, oggi valido solo per il "lavoro agile" **per tutte le forme contrattuali di lavoro pubblico e privato redigendo regolamenti e sanzioni chiare** nell'esercizio di tale diritto in modo da rendere il lavoro sempre più libero, creativo partecipativo e solidale. Nella speranza di poter vedere presto il Parlamento occuparsi di tale problematica La saluto con grande stima.

Cordialmente

Onofrio Losito
Direttore per i Problemi Sociali e il Lavoro
Diocesi di Molfetta – Ruvo di Puglia – Giovinazzo Terlizzi

