



UNSPLASH

LAVORO

Diritto alla disconnessione: cosa è cambiato nel

2021?

Negli ultimi mesi da un punto di vista normativo ci sono state importanti novità: eccone alcune spiegate da un legale



DI MICHELE RAZZETTI

28 DICEMBRE 2021

Otto ore in ufficio, una quarantina di minuti di straordinario perché quell'ennesima (superflua) riunione non finisce mai e poi finalmente si torna a casa. Non fate in tempo a mettere la chiave nella toppa e arriva la chiamata del vostro responsabile che vuole commentare quanto avvenuto nel corso dell'incontro. Quante volte prende forma questo scenario nella vita di chi lavora in un ufficio?

«Ma è solo una telefonata», potrebbero commentare i più «lavoralcolisti», nostra traduzione creativa di **workaholic**, il termine inglese che indica i «maniaci del lavoro». Sì, solo una telefonata, solo un messaggio su WhatsApp, solo un'altra email, e il tempo libero, quello da dedicare alle attività extralavorative si assottiglia inesorabilmente. E con esso anche la nostra capacità di staccare davvero la testa (**qui trovate** qualche consiglio pratico per farlo davvero), di disconnetterci.

Proprio il **diritto alla disconnessione** è diventato ancora più rilevante negli ultimi mesi, connotati da forme agili di lavoro, quelle che erroneamente definiamo sempre **smart working**. Molti lavoratori arrivano addirittura a chiedersi se nel tempo libero sia un loro diritto staccare del tutto, essere in qualche modo irreperibili.

La risposta è: **assolutamente sì, per legge**. «In Europa ci sono solo **quattro Paesi** con una normativa specifica che riconosce il diritto alla disconnessione: Italia, Francia, Belgio e Spagna. In Germania, invece, ci sono diversi accordi aziendali che lo prevedono. A maggio di quest'anno lo stesso Parlamento Europeo ha avviato un progetto legislativo per la regolamentazione del diritto alla disconnessione», ci spiega **Alessandro Del Ninno**, docente universitario e avvocato esperto di *Information Technology* dello Studio legale Tonucci & Partners.

L'articolo 2 del **Decreto Legge 30/2021** lo dice a chiare lettere: **i lavoratori hanno «il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle**

piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. L'esercizio del diritto alla disconnessione, necessario **per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore**, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi». Anche il legislatore ha preso atto che il continuo flusso di messaggi e chiamate a cui siamo sottoposti fuori dagli orari lavorativi ha effetti negativi sulla nostra salute.

Sulla sua attuazione ci sono stati tempi differenti. «Questa norma viene declinata in ogni realtà aziendale, indipendentemente dalla categoria dei lavoratori, con dei protocolli. Nella pubblica amministrazione, questi protocolli sono stati già attuati da qualche mese e prevedono una regolamentazione e una garanzia del diritto alla disconnessione», continua Del Ninno.

È recentissimo invece l'accordo fra il mondo delle aziende private e i sindacati, supervisionato dal Governo; sarà valido dal momento in cui terminerà lo stato di emergenza, prorogato attualmente fino alla fine di marzo. Anche per i lavoratori del settore privato è stata **garantita una fascia di disconnessione**, nella quale si ha il diritto di disattivare tutte le piattaforme e i dispositivi elettronici aziendali e la cui definizione precisa è affidata agli accordi individuali.

Il diritto alla disconnessione può poi essere fatto valere ovviamente durante i **permessi** e i **periodi di malattia**.

E se un datore di lavoro non si adegua a questa norma? «Se il datore di lavoro effettua chiamate o invia messaggi e comunicazioni in orario extralavorativo gli può essere contestata la violazione del diritto del lavoratore alla salute e al riposo (mediante appunto la disconnessione): è una violazione che può essere fatta valere di fronte al giudice del lavoro anche in sede risarcitoria» conclude Del Ninno.

Altre storie di *Vanity Fair* che ti possono interessare

[Riscatto della laurea: costi, benefici e chi può usufruirne](#)

[Soldi: 5 consigli per migliorare il futuro finanziario dei nostri figli](#)

[Quanto siamo davvero produttivi in ufficio?](#)

VANITY FAIR CONSIGLIA

LAVORO

Licenziamento per giusta causa: quando è possibile?

Quando un datore di lavoro è autorizzato dalla legge a licenziare senza preavviso un dipendente? Lo abbiamo chiesto a un avvocato

DI MICHELE RAZZETTI

LAVORO

Licenziamento via WhatsApp in extremis, una legge per proibirlo

Al Ministero del Lavoro è in cantiere una norma per proibire il licenziamento di un gran numero di risorse senza farsi carico delle conseguenze sociali

DI MICHELE RAZZETTI

LAVORO

Smart Working per i privati: ecco come funziona

È stato firmato da governo e sindacati un accordo per stabilire le regole del lavoro agile anche per chi non è dipendente pubblico. Fra le tante novità c'è il diritto alla disconnessione

DI REDAZIONE NEWS