

ADAPT – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 8 gennaio 2024, n. 1

Il recentissimo rapporto dell’**Eurofound** dal titolo “**Right to disconnect: implementation and impact at company level**” fornisce preziose informazioni, di cui nel presente commento si intende offrire una sintesi, focalizzata sui punti più rilevanti. Secondo il rapporto, pur in assenza di specifiche normative comunitarie che impongano l’istituzione di un diritto esplicito alla disconnessione, la legislazione a livello nazionale ha conosciuto una significativa evoluzione negli ultimi anni. Ciò riflette la crescente rilevanza della questione della “*connessione costante*” nel dibattito politico. Anche le disposizioni dei contratti collettivi riguardanti il diritto alla disconnessione sono in continua evoluzione.

Nel giugno 2023, nove Stati membri disponevano di una legislazione inerente al diritto alla disconnessione (**Belgio, Croazia, Francia, Grecia, Italia, Lussemburgo, Portogallo, Slovacchia e Spagna**). Inoltre, l’Irlanda ha adottato un codice di condotta nel 2021; anche se non si tratta di una legge formale, i tribunali possono fare riferimento ad esso quando decidono nel merito di un caso.

Quattro Stati membri (**Belgio, Francia, Italia e Spagna**) avevano già attuato alcune disposizioni con il sopraggiungere della pandemia. Nel 2021, **Grecia, Portogallo e Slovacchia** hanno adottato una legislazione che prevede il diritto a disconnettersi, in gran parte a causa dell’aumento del telelavoro innescato dalla pandemia. Una nuova legislazione in Croazia è stata approvata nel 2022 e in Lussemburgo nel 2023. In entrambi i paesi le disposizioni sono entrate in vigore a partire dal 2023.

Diverse caratteristiche chiave caratterizzano e distinguono le disposizioni sul diritto di disconnessione in diversi Paesi. Gli aspetti più importanti sono la copertura della regolamentazione (ad esempio, la dimensione dell'azienda e le tipologie di lavoratori interessati), **l'approccio alla implementazione** (ad esempio applicabilità diretta o tramite contratti collettivi) **e la presenza e la natura delle sanzioni**. In sette dei nove paesi considerati le disposizioni riguardano sia il settore pubblico che quello privato.

In alcuni paesi, i regolamenti si applicano solo ai telelavoratori (**Grecia e Slovacchia**) o lavoratori che utilizzano le tecnologie dell'informazione per svolgere il proprio lavoro a distanza permanentemente o occasionalmente (**Lussemburgo, Portogallo e Spagna**). In Spagna, la legislazione vale per tutti i lavoratori, ma la legge pare applicabile in particolar modo ai telelavoratori su base regolare o occasionale. In Italia la normativa si applica ai cosiddetti *smart workers* che lavorano in modo ibrido. In **Belgio** si applicano soglie dimensionali aziendali (aziende con più di 20 dipendenti) ed anche in **Francia**, ma in quest'ultimo caso i tribunali e i contratti collettivi hanno tendenzialmente eliminato la soglia dei 50 dipendenti.

La Francia è stato il primo paese europeo a introdurre il diritto alla disconnessione, mediante un suo provvedimento, il c.d. Codice del Lavoro del 2016 (attualmente codificato ai sensi dell'art. L. 2242-17 del Codice del Lavoro). Il diritto di disconnettersi è entrato in vigore il 1° gennaio 2017 ed è destinato a garantire il rispetto della normativa relativa ai periodi di riposo e ferie, e promuovere la conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare. La legge tiene conto della posizione delle parti sociali e della giurisprudenza dalle Corti Superiori che, dall'inizio degli anni 2000, ha sottolineato i limiti e le problematiche connesse alla interferenza del lavoro con la vita personale.

Ispirandosi alla legge francese, anche **il legislatore belga ha previsto alcune disposizioni sul diritto alla disconnessione nella legge del 26 marzo 2018 relativa al rafforzamento della crescita economica e della coesione sociale ("Loi du 26 mars 2018 au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale")**. Le nuove disposizioni si applicano alle aziende con 20 o più dipendenti.

In Italia, **la legge 22 maggio 2017, n. 81 sulle misure per la tutela del lavoro autonomo** e misure per incoraggiare l'articolazione flessibile di orario e luogo di lavoro, si applica a tutte le aziende pubbliche e private. La legge non riconosce esplicitamente la disconnessione come un diritto, ma ne prevede la regolamentazione mediante contrattazione individuale tra datore di lavoro e lavoratore.

In Spagna è stato introdotto per la prima volta il diritto alla disconnessione nell'articolo 88.1 della legge organica 5 dicembre 2018, n. 3 sulla tutela dei dati personali. Il più recente regio decreto legge 22 settembre 2020, n. 28 sul lavoro a distanza definisce meglio i contorni del diritto alla disconnessione. Esso inquadra il lavoro a distanza come lavoro svolto a distanza per almeno un periodo pari al 30% dell'orario di lavoro. **La legge afferma che la prevenzione dei rischi e le misure di tutela dovrebbero concentrarsi in particolare sulla risoluzione dei problemi psicosociali e organizzativi legati alla distribuzione dell'orario di lavoro, sulla limitazione dell'orario di lavoro e sulla disponibilità di pause.**

In **Slovacchia** è stato introdotto il diritto alla disconnessione nell'ambito della modifica del Codice del Lavoro attraverso la legge 1° marzo 2021, n. 76. Le disposizioni riguardano i telelavoratori (compresi quelli che telelavorano occasionalmente). In risposta al significativo aumento del telelavoro innescato a causa della pandemia, la **Grecia** ha varato una nuova legislazione recante disposizioni sul telelavoro e sul diritto alla disconnessione nel settore privato, come parte di un più ampio pacchetto di misure previste dalla legge n. 4808 del 2021. Anche **il legislatore portoghese** ha risposto all'incremento del telelavoro adottando la legge n. 83 del 2021.

In Lussemburgo, **la modifica del Codice del Lavoro (attraverso i nuovi articoli L.312-9 e L.312-10) ha introdotto una disposizione relativa al diritto di disconnessione. Essa si basa sulla evoluzione giurisprudenziale (in particolare sulla decisione della Corte d'Appello del 2 maggio 2019) e sul parere rilasciato dal Consiglio Economico e Sociale, che raccomanda l'implementazione di meccanismi per incoraggiare il riconoscimento del diritto alla disconnessione.**

L'**Irlanda** ha introdotto un codice di condotta per datori di lavoro e dipendenti sul diritto alla disconnessione, insieme alla guida sul lavoro a distanza nel 2021. Essa prevede una serie di politiche che incoraggiano i destinatari delle e-mail a non rispondere al di fuori dell'orario di lavoro contrattuale.

Le negoziazioni tra le parti sociali a livello aziendale svolgono un ruolo fondamentale nell'attuazione del diritto alla disconnessione. Esse fanno sì che le specifiche modalità di attuazione siano adattate alle esigenze del posto di lavoro, a condizione che una serie di questioni chiave (ad esempio la formazione e la definizione delle modalità con cui ai lavoratori può essere riconosciuto il diritto alla disconnessione, siano garantiti).

Tali negoziati delle parti sociali sono richiesti in Belgio (nel settore privato), Francia, Lussemburgo e Spagna. Nel caso in cui non si raggiunga un accordo, è previsto un piano alternativo. Questo di solito assume la forma di una politica aziendale o di uno statuto o strumento simile, i cui dettagli devono essere comunicati ai dipendenti.

In Francia, la parità professionale tra uomini e donne deve essere garantita includendo disposizioni volte a raggiungere un equilibrio tra lavoro e vita privata, compreso il diritto alla disconnessione. Il paragrafo 7 del Codice del Lavoro afferma che l'accordo deve includere procedure per i dipendenti atte a far sì che gli stessi possano esercitare integralmente il proprio diritto alla disconnessione, e l'istituzione da parte dell'azienda di meccanismi di regolamentazione per l'utilizzo degli strumenti digitali, in un'ottica di rispetto delle norme relative ai periodi di riposo e alle ferie. Se non viene raggiunto alcun accordo, il datore di lavoro deve redigere una carta, previa consultazione dell'Ufficio Sociale e Comitato Economico (se l'azienda ha più di 11 dipendenti). La presente carta definisce le procedure per esercitare il diritto di disconnessione e prevede l'organizzazione di attività di formazione e sensibilizzazione sull'uso ragionevole degli strumenti digitali per i dipendenti e datori.

In **Belgio**, la legge del 26 marzo 2018 non prevedeva l'obbligo di garantire il diritto a disconnettersi, ma richiedeva semplicemente ai datori di lavoro di consultarsi sulla salute e sicurezza dei lavoratori. Nello specifico, l'art. 16 è stato modificato per prevedere, per i datori di

lavoro che impiegano 20 o più dipendenti, le modalità del diritto di disconnessione da parte del dipendente e l'attuazione da parte delle aziende di meccanismi per regolare l'uso di strumenti digitali, in un'ottica di rispetto dei periodi di riposo, nell'ambito delle previsioni della contrattazione collettiva.

Come nel caso della **Francia**, queste nuove disposizioni stabiliscono un meccanismo alternativo, richiedendo che le regole anche a livello aziendale stabiliscano il diritto di disconnessione in assenza di un contratto collettivo aziendale.

In **Italia**, le modalità di connessione e disconnessione sono parte integrante dei contratti individuali dei lavoratori "smart" e vengono pertanto negoziate tra il lavoratore e il datore di lavoro. L'Italia è stato il secondo paese dell'UE ad introdurre normative relative al diritto alla disconnessione attraverso accordi di lavoro "agili". Questi accordi dovrebbero contemplare il diritto del lavoratore al tempo di riposo e le misure tecniche e organizzative necessarie per garantire la disconnessione dagli strumenti tecnologici utilizzati durante il lavoro (art. 19, comma 1). **Durante la pandemia, nell'ambito delle misure sanitarie adottate per prevenire la diffusione del COVID-19, l'obbligo di negoziare contratti individuali per lo smart working era sospeso e il diritto di disconnettersi è stato applicato automaticamente a tutti i lavoratori che svolgevano attività da remoto.** Questa esenzione temporanea è stata successivamente revocata il 31 dicembre 2022.

Nel 2021, due accordi interconfederali per il settore pubblico e privato hanno ribadito il diritto alla disconnessione all'interno di modalità di lavoro flessibili e agili: il Patto per l'Innovazione del Lavoro Pubblico e la Coesione Sociale e il Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile nel Settore Privato; quest'ultimo stabilisce le disposizioni per l'attuazione del diritto alla disconnessione per i dipendenti.

In **Spagna**, in conformità all'art. 88.1 della Legge Organica n. 3 del 2018, tale diritto, che trova esplicitazione nella contrattazione collettiva, mira a migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata. Ai datori di lavoro è richiesto di elaborare una politica interna per i dipendenti, dettagliando le modalità di esercizio del diritto di disconnessione. Inoltre, sono previste attività di formazione e

sensibilizzazione per il personale sull'uso appropriato degli strumenti tecnologici.

Nella legislazione slovacca, i dipendenti che lavorano da casa hanno diritto ad astenersi dall'utilizzo delle attrezzature lavorative durante i periodi di riposo giornaliero o festivi. **I datori di lavoro non possono penalizzare i dipendenti che non rispondono alle comunicazioni, e le modalità di attuazione di questo diritto possono essere definite mediante politiche o regolamenti aziendali.**

In Grecia, l'art. 67 della legge n. 4808 del 2021 si occupa dei termini e delle condizioni del telelavoro nel settore privato, incluso il diritto alla disconnessione. I lavoratori hanno il diritto di astenersi completamente dal lavoro e dalle comunicazioni digitali al di fuori dell'orario di lavoro e durante le vacanze e non possono essere discriminati per l'esercizio di tale diritto. **Eventuali provvedimenti di licenziamento in relazione a tale diritto sono considerati nulli e privi di effetto.** È necessario includere le modalità di connessione e disconnessione nei contratti individuali di telelavoro, i quali devono essere concordati tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori.

La legislazione portoghese non menziona esplicitamente il diritto alla disconnessione ma richiede ai datori di lavoro di astenersi dal contattare i dipendenti, indipendentemente dal luogo di lavoro, durante i periodi di riposo, tranne nel caso di forza maggiore. In **Lussemburgo**, si richiede l'istituzione di un piano che assicuri il rispetto del diritto alla disconnessione al di fuori dell'orario lavorativo. Il piano deve, in particolare, stabilire: **a)** le disposizioni pratiche e le misure tecniche per la disconnessione dai dispositivi digitali; **b)** le misure di sensibilizzazione e formazione e disposizioni per il risarcimento nel caso di mancato rispetto del diritto di disconnessione. In assenza di un accordo collettivo a livello settoriale o aziendale, i metodi per attuare il diritto alla disconnessione devono essere definiti a livello aziendale, nel rispetto dei requisiti pertinenti in termini di informazione e consultazione della delegazione del personale (se tale delegazione è presente).

Sui profili sanzionatori

In **Francia**, il datore di lavoro può essere sanzionato se non rispetta il suo obbligo di negoziare sull'uguaglianza e la qualità della vita lavorativa. Gli ispettori del lavoro possono imporre sanzioni in

caso di violazione del diritto del lavoro in Grecia, Lussemburgo e Slovacchia. In **Spagna**, l’Agenzia per la protezione dei dati può imporre sanzioni legate a violazioni della legge sulla protezione dei dati, inclusa la normativa relativa al diritto alla disconnessione.

In **Belgio** la mancanza di sanzioni specifiche è stata intesa come una forte carenza della legge. In **Francia**, gli accordi a livello aziendale non sono vincolanti e non sono previste sanzioni per la violazione di tali accordi. **Tuttavia, il datore di lavoro potrebbe essere sanzionato per non aver adempiuto all’obbligo di negoziare sulla qualità della vita sul lavoro, compreso il diritto di disconnettersi. In questo caso, il datore di lavoro potrebbe essere punito con un anno di reclusione e una multa di euro 3.750 (come previsto dagli artt. L.2243-1 e L.2243-2 del Codice del Lavoro).**

In termini di sanzioni, l’Agenzia spagnola per la protezione dei dati ha l’autorità di infliggere sanzioni ai datori di lavoro che non rispettano gli obblighi previsti dalla legge del 2018. L’importo della sanzione può variare da euro 70 ad euro 750 per violazioni minori e può arrivare ad importi molto più elevati per violazioni gravi.

In **Slovacchia**, l’Ispettorato Nazionale del Lavoro ha il potere di sanzionare i datori di lavoro che violano il diritto del lavoro. L’importo delle multe varia in base al grado e alla gravità della violazione e può andare da euro 1.000 a euro 200.000 euro. In **Portogallo**, i reati gravi sono soggetti all’applicazione di sanzioni pecuniarie comprese tra euro 612 ed euro 9.690.

In **Lussemburgo** si prevede che, qualora i datori di lavoro violino l’obbligo di attuare il diritto di disconnessione, possono incorrere in una sanzione amministrativa da euro 251 a euro 25.000 euro, imposta dal direttore dell’Ispettorato del Lavoro.

Paola de Vita

ADAPT Professional Fellow

 [@PaoladeVita1](#)