

IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE IN EUROPA

	ITALIA	FRANCIA	SPAGNA	GERMANIA	BELGIO	REGNO UNITO
Il diritto alla disconnessione è disciplinato?	Sì, ma in termini astratti. Il tema è menzionato dalla normativa in materia di lavoro agile e ancora pochi CCNL se ne occupano.	Sì: le società sono tenute a condurre negoziazioni annuali al riguardo con i sindacati o, in assenza, ad adottare specifiche policy. La materia è anche disciplinata da diversi contratti collettivi di settore.	Sì, ma in termini astratti. Il tema è disciplinato dalla legge e da diversi CCNL.	No. Tuttavia, sono sempre più frequenti i casi di imprese che adottano policy al riguardo.	Non esplicitamente. Diverse norme di legge orientate a garantire il bilanciamento vita-lavoro impongono ai datori di lavoro di prendere iniziativa in materia. Per il telelavoro, esiste l'obbligo di condurre consultazioni circa le misure relative ai tempi di reperibilità.	No. Anche se non esistono al momento proposte legislative, il ricorso massiccio al lavoro da remoto nel corso della pandemia ha portato il tema al centro del dibattito legislativo.
Quali sono le caratteristiche del diritto alla disconnessione?	La legge si limita ad affermare che l'accordo individuale di lavoro agile deve indicare le misure adottate per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche, lasciando quindi ampia autonomia alle parti. Tra le misure individuate nelle policy aziendali, la più comune è il divieto di inviare email nella fascia oraria serale/notturna.	L'individuazione delle misure spetta al datore di lavoro, di concerto con le rappresentanze sindacali. In generale, ai dipendenti non possono essere inviate e-mail, comunicazioni, messaggi o telefonate al di fuori dell'orario di lavoro.	Introdotta nell'ordinamento come misura a tutela della privacy, il diritto alla disconnessione è regolato dai CCNL o, in assenza, dalle negoziazioni tra imprese e sindacati. I datori di lavoro hanno l'obbligo di adottare policy applicabili anche ai dirigenti. In generale, le policy sono piuttosto vaghe e di scarsa rilevanza pratica.	Non esistono regole o linee guida al riguardo.	Il tema della disconnessione è esplicitamente connesso alla tutela della salute e sicurezza: la legge individua nella tecnologia un fattore di rischio da stress. I datori di lavoro hanno l'obbligo di tenere conto di ciò nella valutazione dei rischi, adottando le conseguenti misure di contenimento. Tra queste, vi è la disconnessione, che rimane tuttavia scarsamente applicata.	Non esistono regole o linee guida al riguardo.
Quali sanzioni per i datori di lavoro inadempienti?	Non esiste una sanzione specifica, ma c'è il rischio di pretese risarcitorie per il lavoro prestato in eccesso ed eventuali conseguenze sul piano del benessere psicofisico dei lavoratori.	Non esiste una sanzione specifica, ma rimane il rischio risarcitorio. Inoltre, la mancata consultazione sindacale sulla disconnessione è sanzionata penalmente.	Non esiste una sanzione specifica, ma rimane il rischio risarcitorio.	Non esiste una sanzione specifica, ma rimane il rischio risarcitorio.	Non esiste una sanzione specifica, ma il mancato rispetto della disconnessione potrebbe configurare una violazione della normativa di salute e sicurezza, nonché della normativa in materia di telelavoro con possibili sanzioni sul piano civile e penale.	Non esiste una sanzione specifica, ma rimane il rischio risarcitorio.