Mattia Parisi
Lavoro · diritto · persone

BENESSERE

Smart working e diritto alla disconnessione: se ne parla tanto, ma nella realtà?

Il confine tra flessibilità, reperibilità continua e diritto al riposo.

3 mag 2025 · 2 MIN DI LETTURA

Il lavoro agile ha reso più flessibile il luogo della prestazione e, in molti casi, l'organizzazione del tempo. Ma la stessa tecnologia che consente autonomia può rendere più sottile il confine tra disponibilità professionale e vita privata.

Una notifica fuori orario, presa da sola, può sembrare irrilevante. Quando diventa un'aspettativa costante, modifica il modo in cui il lavoro viene percepito: la libertà di organizzarsi rischia di trasformarsi in reperibilità continua.

Cosa prevede l'accordo di lavoro agile

La Legge n. 81/2017 richiede che l'accordo individuale disciplini l'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali e individui i tempi di riposo, insieme alle misure tecniche e organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione dagli strumenti di lavoro.

Il Protocollo nazionale del 7 dicembre 2021 sviluppa questa impostazione: richiama fasce di disconnessione, volontarietà dell'adesione e ruolo della contrattazione collettiva. La tutela, quindi, non coincide con una dichiarazione generica. Deve diventare una regola concretamente applicabile.

Disconnettersi non significa sottrarsi al lavoro

La disconnessione non elimina responsabilità, obiettivi o momenti di coordinamento. Serve a delimitare il tempo in cui la persona non è tenuta a leggere comunicazioni, rispondere o restare disponibile, nel rispetto dell'organizzazione concordata.

Perché funzioni, occorre chiarire fasce di contattabilità, urgenze reali, modalità di passaggio delle consegne e comportamento dei responsabili. Una regola scritta perde efficacia se la cultura quotidiana premia chi risponde sempre e penalizza chi rispetta il proprio riposo.

La flessibilità deve restare reciproca

Un'organizzazione equilibrata non misura la disponibilità dalla velocità con cui si risponde a ogni messaggio. Valuta risultati, qualità del lavoro e capacità di coordinamento. Anche la scelta degli strumenti e la programmazione delle comunicazioni contribuiscono a ridurre l'invasione del tempo personale.

Lo smart working funziona quando autonomia e responsabilità restano bilanciate. Senza confini condivisi, la flessibilità diventa disponibilità permanente. Con regole chiare, può invece migliorare il lavoro senza occupare tutto il resto.

DOMANDE FREQUENTI

Il lavoratore in smart working deve essere sempre reperibile?

No. Il lavoro agile non coincide con una disponibilità continua. Accordo individuale, contratto collettivo e organizzazione aziendale devono individuare tempi di riposo, fasce di contattabilità e misure che assicurino la disconnessione.

Che cosa significa diritto alla disconnessione?

Significa poter non utilizzare gli strumenti di lavoro e non rispondere alle comunicazioni fuori dai periodi concordati, senza pressioni implicite o conseguenze negative.

È sufficiente inserire la disconnessione nell'accordo?

No. La previsione scritta deve essere accompagnata da regole organizzative concrete e da comportamenti coerenti dei responsabili. Se nella pratica viene premiata la reperibilità continua, la tutela resta soltanto formale.

RIFERIMENTI UFFICIALI

Legge 22 maggio 2017, n. 81, art. 19 — Normativa ↗

Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile — Ministero del Lavoro ↗

Contenuto informativo e divulgativo. Non costituisce consulenza professionale.
Versione PDF dell'articolo pubblicato su mattiaparisi.it.