

Il diritto alla disconnessione nella contrattazione collettiva e nei regolamenti aziendali

A cura di:

- Dott. Francesco Maria Carè
- Dott.ssa Carolina De Feo



MARAZZA & ASSOCIATI
STUDIO LEGALE

Il contenuto del diritto alla disconnessione è demandato dalla legge alla contrattazione collettiva in Spagna e Francia. In Italia il rinvio della legge è all'accordo individuale mentre in Germania e Inghilterra la legislazione non si occupa di disconnessione. Indipendentemente da ciò, in tutti i Paesi considerati la contrattazione collettiva e i regolamenti aziendali si occupano di disconnessione

Lo scopo della presente raccolta è quello di presentare "testualmente" i passaggi più significativi di alcuni contratti collettivi e regolamenti aziendali in tema di disconnessione, con l'auspicio di agevolare la comprensione di questo diritto di nuova generazione.



ITALIA:

- Accordo Unicredit
- Accordo Wind Tre
- Accordo Atlantia
- Accordo Tim
- Regolamento Gruppo Mondo Convenienza

SPAGNA:

- Accordo Grupo Axa
- Accordo di nokia transformation engineering and consulting services accordo di nokia transformation engineering and consulting services pain

FRANCIA:

- Accordo Orange Opera Holding
- Accordo di Orange Bank
- Accordo di Juillet
- Accordo di La poste

PORTOGALLO:

- Accordo del Banco de Portugal

GERMANIA:

- Accordo Volkswagen
- Accordo Deutsche Telekom
- Accordo BMW
- Accordo Porsche
- Accordo Daimler
- Accordo Bayer
- Accordo E.ON
- Accordo Henkel
- Accordo Puma
- Accordo Deutsche Bank
- Accordo Siemens
- Accordo Evonik

Accordo Unicredit del 2018

“Le apparecchiature aziendali dovranno essere utilizzate nel rispetto dell’orario di lavoro e in modo appropriato evitando abusi dei canali digitali, (quali ad esempio SMS, videochiamate, whatsapp, chat, telefonate, pop-up)”.

"L’uso dei dispositivi personali per ragioni di business è consentito solo in caso di reale urgenza".

"L'uso responsabile delle e.mail, di norma, rispettando l'orario di lavoro ufficiale, i tempi di riposo giornalieri e settimanali, i periodi di ferie/malattia dei dipendenti e in base ai differenti livelli di responsabilità manageriale e di seniority; inviandole solo all'indirizzo delle persone strettamente necessarie, assicurandosi che il contenuto sia sintetico, chiaro e sempre rispettoso; evitando un uso eccessivo delle e.mail, preferendo quando possibile il dialogo diretto".



Accordo Wind Tre del 2021

"Il diritto alla disconnessione, così come previsto dall'art. 19, L. n. 81, 22 maggio 2017, verrà garantito senza specifici automatismi o pause preordinate, ma attraverso l'evidenza del proprio stato operativo per il tramite degli applicativi in uso in Azienda (es. Teams, Skype for business). A tale scopo, i lavoratori e i loro Responsabili gestiranno le interruzioni lavorative, inclusa la pausa pranzo, da effettuare normalmente tra le 12.30 e le 14.30, e la pianificazione degli incontri e delle riunioni con senso di responsabilità e reciproca correttezza".

(...)

"Il diritto alla disconnessione verrà altresì garantito per tutti i dipendenti dalla fine delle normali fasce di lavoro o turni fino alla successiva giornata lavorativa e comunque dalla fine della propria giornata lavorativa, che viene svolta secondo l'orario contrattuale e all'interno, per i dipendenti che non effettuano la loro prestazione in regime di turni, della relativa fascia oraria.

"Al fine di sostenere un processo implementativo che valorizzi la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso una diffusa e condivisa cultura aziendale, verrà pubblicata sulla intranet aziendale una pagina relative buone pratiche e di buon comportamento, c.d. We-Etiquette, a cui fare riferimento per la prestazione lavorativa da remoto".



Accordo Atalantia del 2021

"Al fine di coniugare le esigenze organizzative dell'Azienda con il diritto dei lavoratori al riposo e alla conciliazione di tempi di vita e di lavoro sono previste le c.d. fasce di disconnessione aziendale - dalle 13.00 alle 14.00 e dalle 20.00 alle 8.00 - dal lunedì al venerdì; le intere giornate di sabato, domenica e festivi, durante le quali, salve esigenze eccezionali e urgenti da comunicare con congruo preavviso a cura del responsabile/superiore gerarchico, il lavoratore non è tenuto ad assicurare la connessione agli strumenti di svolgimento della prestazione né a svolgere la prestazione lavorativa.

"In aggiunta alle predette fasce di disconnessione aziendale, è riconosciuto a ciascun lavoratore un diritto individuale alla disconnessione per ulteriori n. 3 ore giornaliere, non cumulabili in giornate.

"Durante le fasce di disconnessione aziendale e individuale, il lavoratore non è tenuto ad assicurare la connessione agli strumenti di lavoro, né a svolgere attività lavorativa e, in particolare, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Azienda".



Accordo Tim del 2020

"Nell'ottica di promuovere il benessere e la conciliazione vita e lavoro dei dipendenti favorendo il rispetto del confine tra gli spazi personali e quelli professionali, sono individuati e diffusi tramite l'intranet aziendale alcuni comportamenti di "buona convivenza virtuale" che assicurino, al di fuori delle fasce lavorative, il diritto alla disconnessione dagli strumenti tecnologici di lavoro. Le Parti, in relazione alle caratteristiche del core business aziendale, intendono definire delle modalità di disconnessione che non ricorrano a meccanismi automatici ma a comportamenti caratterizzati dal senso di responsabilità del singolo lavoratore, dei colleghi e dei responsabili, restando inteso che durante le interruzioni temporanee e autorizzate (es. pausa pranzo) il lavoratore non sarà tenuto a ricevere o visualizzare eventuali comunicazioni aziendali".

(...)

"Al riguardo si indicano, a titolo meramente esemplificativo, l'utilizzo dell'opzione di invio "ritardato recapito", la pianificazione di riunioni nel rispetto delle normali fasce lavorative, la puntuale pianificazione della propria agenda attraverso il calendario outlook, etc. Il diritto alla disconnessione sarà comunque esercitato impostando l'apposito status dell'applicativo informatico di messaggistica istantanea aziendale (oggi Skype for Business/Microsoft Lync) al di fuori della fascia oraria in cui viene resa la prestazione in lavoro agile".

ITALIA Regolamento Gruppo Mondo Convenienza del 2022

"L'utilizzo dei supporti e delle apparecchiature tecniche, laddove fornite dalla Società, avviene nel rispetto dei regolamenti aziendali tempo per tempo vigenti e consente la disconnessione al fine di non compromettere il recupero dell'energie lavoratori al di fuori di quanto necessario per eseguire la prestazione di lavoro e per l'effettiva fruizione di riposi e ferie.

Ove il dipendente sia tenuto ad un orario di lavoro predeterminato, in modo puntuale, ovvero anche per fasce orarie, al di fuori di tale orario e/o fasce, fatti salvi casi eccezionali e/o esigenze di naturale interconnessione tra le persone che partecipano all'organizzazione aziendale, non sarà richiesto al dipendente l'accesso e/o connessione ai sistemi informativi aziendali, anche mediante i dispositivi mobili ed altre apparecchiature. Il dipendente potrà pertanto disattivare i propri dispositivi aziendali di connessione fino alla prevista ripresa dell'attività lavorativa.

Ove il dipendente, sulla base di quanto indicato dalla Società o comunque convenuto tra le parti, abbia una gestione autonoma dei tempi di lavoro, senza collocazione della prestazione in orari e/o fasce di riferimento (a titolo meramente esemplificativo, per dirigenti, quadri direttivi e livelli impiegatizi apicali), l'esercizio della disconnessione è demandato ad intese individuali che tengano conto delle effettive attività svolte, delle esigenze organizzative, degli incarichi e dei profili di responsabilità attribuiti. In linea generale, salvo specifiche esigenze organizzative dell'azienda o professionali del lavoratore, la disconnessione è comunque esercitata nella fascia oraria 20.30-07.00."



"AXA, en su Convenio Colectivo Grupo AXA 2017 - 2020, reconoció el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo; derecho que posteriormente se reconoció en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales."

“Este protocolo será de aplicación a todas las personas que trabajan en las compañías incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo Grupo AXA y se encuentren dentro del ámbito de aplicación de nuestro Convenio colectivo“.

"Se crea el buzón desconexiondigital@axa.es gestionado por el Departamento de RRLI como canal de comunicación en el ejercicio de este derecho. Periódicamente se informará a la representación legal de los trabajadores de la actividad del mismo".

"Apagado de luces de los edificios AXA en España se apagarán diariamente a las 19:00. Esta medida se aplicará en todos los edificios y zonas con la excepción de los espacios destinados a los equipos que, por la naturaleza de su trabajo".

"Con el fin de garantizar el descanso de todo el personal no se realizarán llamadas, ni se enviarán mails o mensajes instantáneos entre las 18:15 horas y las 7:45 horas, de lunes a viernes, salvo casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales."

Los colaboradores y colaboradoras de AXA no tendrán que responder mails, llamadas o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.

En ningún caso se enviarán mails, mensajes instantáneos o se realizarán llamadas durante los fines de semanas, festivos ni periodos de vacaciones del personal, salvo excepciones por necesidades de negocio justificadas e ineludibles".

SPAGNA

Accordo del Grupo Axa del 2017-2020

ITA

"AXA, nel suo Contratto Collettivo di Gruppo AXA 2017 - 2020, ha riconosciuto ai lavoratori il diritto di non rispondere a e-mail o messaggi professionali al di fuori dell'orario di lavoro; un diritto che è stato poi riconosciuto nella Legge Organica 3/2018, del 5 dicembre, Tutela dei Dati Personali e garanzia dei diritti digitali."

“Questo protocollo sarà applicabile a tutte le persone che lavorano nelle società comprese nell'ambito di applicazione del Contratto Collettivo del Gruppo AXA e rientrano nell'ambito di applicazione del nostro Contratto Collettivo”.

"Viene creata la casella di posta Disconnectiondigital@axa.es, gestita dal Dipartimento di RRLI come canale di comunicazione nell'esercizio di tale diritto. La rappresentanza legale dei lavoratori sarà periodicamente informata della sua attività".

"Lo spegnimento delle luci degli edifici AXA in Spagna avverrà tutti i giorni alle 19:00. Questa misura sarà applicata in tutti gli edifici e in tutte le aree ad eccezione degli spazi destinati alle squadre.

"Al fine di garantire il riposo di tutto il personale, non verranno effettuate chiamate, né verranno inviati e-mail o messaggi istantanei tra le 18:15 e le 7:45, dal lunedì al venerdì, salvo casi di forza maggiore o circostanze eccezionali. ."

"I collaboratori AXA non dovranno rispondere a e-mail, chiamate o messaggi professionali al di fuori dell'orario di lavoro. In nessun caso verranno inviate e-mail, messaggi istantanei o chiamate durante i fine settimana, i giorni festivi o i periodi di ferie del personale, salvo giustificate ed inevitabili esigenze di lavoro."

Accordo di Nokia Transformation Engineering and Consulting Services Spain del 2021

El derecho a la desconexión digital es el derecho de las personas trabajadoras a no contestar comunicaciones digitales o llamadas de trabajo fuera de su horario laboral.

Por tanto, la Empresa garantiza el derecho de todos sus empleados y empleadas a la desconexión digital, una vez terminada su jornada laboral,. La desconexión digital en la Empresa implica el derecho de las personas trabajadoras de la misma a no responder a ninguna comunicación de trabajo (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.) una vez finalizada su jornada laboral diaria.

la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno y en la medida de lo posible las que se lleven a cabo con clientes, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

Asimismo, la Empresa garantiza a sus empleados y empleadas el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duran sus vacaciones, días de libre disposición, festivos, fines de semana (desde viernes a las 18:30 h hasta lunes a las 7:00 h), incapacidades, excedencias, etc., exceptuando las necesarias para el desempeño de determinadas funciones técnicas (intervenciones, asistencias trabajos programados, etc.).

En aquellos casos en los que la persona trabajadora disfrute de reducción de jornada, el derecho a la desconexión digital se adaptará a la jornada efectiva que esté desempeñando. Este derecho a la desconexión digital está garantizado tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como en los supuestos de realización del trabajo a distancia, o en modalidad de teletrabajo.

En todo caso, cualquier persona trabajadora podrá realizar comunicaciones fuera del horario establecido (de 7:00 a 18:30 h) como consecuencia de la flexibilidad horaria que dicha persona tenga ese día, pero deberá asumir que no tendrá respuesta hasta el día hábil posterior a su envío.



SPAGNA

Accordo di Nokia Transformation Engineering and Consulting Services Spain del 2021

ITA

"Il diritto alla disconnessione digitale è il diritto dei lavoratori a non rispondere alle comunicazioni digitali o alle chiamate di lavoro al di fuori dell'orario di lavoro.

Pertanto, la Società garantisce il diritto a tutti i propri dipendenti alla disconnessione digitale, una volta terminata la propria giornata lavorativa.

La disconnessione digitale in Azienda implica il diritto dei lavoratori della stessa a non rispondere ad alcuna comunicazione di lavoro (e-mail, WhatsApp, telefono, ecc.) una volta terminata la propria giornata lavorativa quotidiana.

La convocazione degli incontri di lavoro, per quanto possibile, con i clienti, si terrà tenendo conto della durata indicativa e, preferibilmente, non si estenderà oltre la fine della giornata lavorativa ordinaria, in modo che il tempo di riposo dei lavoratori non sia intaccato.

Parimenti, la Società garantisce ai propri dipendenti il diritto alla disconnessione digitale durante il periodo delle loro ferie, giorni di libera disponibilità, ferie, weekend (dal venerdì alle 18:30 al lunedì alle 7:00). h), incapacità, permessi di assenza, ecc., salvo quelle necessarie per lo svolgimento di alcune funzioni tecniche (interventi, assistenza al lavoro programmata, ecc.).

Nei casi in cui il lavoratore gode di una riduzione dell'orario di lavoro, il diritto alla disconnessione digitale sarà adattato all'effettiva giornata lavorativa che sta svolgendo. Tale diritto alla disconnessione digitale è garantito sia ai lavoratori che svolgono la propria giornata lavorativa in prima persona sia in caso di lavoro a distanza, o in modalità telelavoro.

In ogni caso, qualsiasi lavoratore può effettuare comunicazioni al di fuori dell'orario stabilito, (dalle ore 7:00 alle ore 18:30) per effetto della flessibilità oraria che ha detto soggetto quel giorno, ma deve presumere che non riceverà risposta fino al giorno lavorativo successivo alla sua spedizione."



FRANCIA

Accordo Orange Opera Holding del 2018

FRA

Les salariés sont invités à être attentifs à une utilisation raisonnable des outils de communication électronique. Une utilisation à bon escient de ces outils relève de la responsabilité de tous.

Il est ainsi recommandé d'éviter les envois de mails entre 21h et 8h et le week-end, sauf en précisant « non urgent » dans l'objet du mail

En outre, il convient d'utiliser la fonctionnalité du « message d'absence » pendant les jours de repos (RTT et CP)



FRANCIA

Accordo Orange Opera Holding del 2018

ITA

"I dipendenti sono invitati a prestare attenzione all'uso ragionevole degli strumenti di comunicazione elettronica.

L'uso corretto di questi strumenti è responsabilità di tutti.

Si raccomanda pertanto di evitare l'invio di email tra le ore 21.00 e le ore 8.00 e nei fine settimana, se non specificando nella email "email urgente".

"Si privilegiano inoltre i messaggi di assenza nei giorni di riposo".



MARAZZA & ASSOCIATI
STUDIO LEGALE

Droit et devoir de déconnexion

Le droit à la déconnexion est :

- le droit de chaque salarié de ne pas être connecté à un outil numérique à titre professionnel pendant ses temps de repos et de congé ;
- le devoir de l'employeur de ne pas solliciter, à titre professionnel, les salariés pendant ces temps de repos et de congé, sans motif sérieux et exceptionnel.

Un devoir de déconnexion s'impose également à chaque salarié.

Sans que cette liste soit limitative, les outils numériques dont l'usage doit ainsi être encadré sont les smartphones, les tablettes et les ordinateurs portables ou fixes.

FRANCIA

Accordo Orange Juillet del 2018

ITA

"Diritto e dovere di disconnettersi

Il diritto di disconnessione è:

- il diritto di ciascun dipendente a non essere connesso a uno strumento digitale durante i periodi di riposo e aspettativa;
- il dovere del datore di lavoro di non sollecitare, a titolo professionale, dipendenti durante tali periodi di riposo e di permesso, senza motivo grave ed eccezionale.

A ciascun dipendente è inoltre imposto un obbligo di disconnessione.

Senza che questo elenco sia esaustivo, gli strumenti digitali il cui utilizzo deve essere regolamentato sono smartphone, tablet e laptop o computer".



"Par le présent accord, les partenaires sociaux réaffirment l'importance du bon usage professionnel des outils numériques et de communication, et de la nécessaire régulation de leur utilisation pour assurer le respect des temps de repos (11 heures de repos quotidien) et de congés, ainsi que l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle de ses salariés.

Le droit à la déconnexion peut être défini comme le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels, y compris sur ses outils de communication personnels, pour un motif professionnel en dehors de son temps de travail habituel. Les outils numériques visés sont : les outils numériques physiques : ordinateurs, tablettes, téléphones portables, etc ; les outils numériques dématérialisés permettant d'être joint à distance : messageries électroniques, logiciels, connexion wifi, internet/intranet, etc".



FRANCIA

Accordo di Orange Bank del 2019

ITA

"Con tale accordo, le parti sociali riaffermano l'importanza di un corretto uso professionale degli strumenti digitali e di comunicazione, e della necessaria regolamentazione del loro utilizzo per garantire il rispetto dei periodi di riposo (11 ore di riposo giornaliero) e di congedo, nonché l'equilibrio tra vita personale e vita professionale dei propri dipendenti.

Il diritto alla disconnessione può essere definito come il diritto del dipendente a non essere connesso a strumenti digitali professionali, compresi i propri strumenti di comunicazione personale, per motivi professionali al di fuori del consueto orario di lavoro.

Gli strumenti digitali mirati sono: computer, tablet, telefoni cellulari, ecc.; strumenti digitali dematerializzati che consentono di essere contattati da remoto: messaggistica elettronica, software, connessione wifi, internet/intranet, ecc".



FRANCIA

Accordo di La poste del 2015

FRA

La Poste a mis en place le droit à la déconnexion pour tous ses collaborateurs.

Chacun a le droit de ne pas répondre à des messages reçus en dehors de ses heures de travail et est invité à ne pas solliciter ses collègues ou ses équipes.

Une mention est insérée dans la signature de mail pour le rappeler : « Si vous recevez ce mail en dehors de vos heures de travail ou pendant vos congés, vous n'avez pas à y répondre immédiatement, sauf en cas d'urgence exceptionnelle. »

De plus, une fenêtre pop-up apparaît sur l'écran de l'ordinateur dès lors qu'un mail est envoyé en dehors des heures de travail de l'expéditeur. Elle propose de différer l'envoi du mail, sauf en cas d'urgence exceptionnelle (santé, sécurité des biens et des personnes, continuité des services de La Poste). Ce pop-up est déployé sur tous les postes.



FRANCIA

Accordo di La poste del 2015

ITA

"La Poste ha implementato il diritto alla disconnessione per tutti i suoi dipendenti.

Ognuno ha il diritto di non rispondere ai messaggi ricevuti al di fuori dell'orario di lavoro ed è invitato a non sollecitare i propri colleghi o team. Nella firma dell'e-mail viene inserita una nota per ricordarti: "Se ricevi questa e-mail al di fuori dell'orario di lavoro o durante le vacanze, non devi rispondere immediatamente, salvo in caso di emergenza eccezionale. »

Inoltre, sullo schermo del computer viene visualizzata una finestra pop-up quando un'e-mail viene inviata al di fuori dell'orario di lavoro del mittente. Si propone di differire l'invio dell'e-mail, salvo in caso di emergenza eccezionale (salute, sicurezza delle merci e delle persone, continuità dei servizi La Poste). Questo pop-up è distribuito su tutte le workstation".



MARAZZA & ASSOCIATI
STUDIO LEGALE

PORTOGALLO

Accordo del Banco de Portugal del 2019

"La convenzione di Banco de Portugal garantisce la disconnessione ed infatti al datore di lavoro "è vietato imporre al lavoratore di rimanere connessi durante i periodi di riposo". Il diritto del lavoratore di poter spegnere il proprio mezzo di comunicazione elettronico al di fuori dell'orario di lavoro è previsto nell'accordo collettivo della banca.

Si tutela non solo il riposo settimanale obbligatorio, ma anche le ferie e i giorni festivi".



MARAZZA & ASSOCIATI
STUDIO LEGALE

GERMANIA

Accordo Volkswagen del 2011

Dal 2011 i server vengono spenti mezz'ora prima della fine dei turni di lavoro e vengono riaccesi trenta minuti prima dell'inizio.

*sintesi

GERMANIA

Accordo Deutsche Telekom 2010

Al di fuori dell'orario di lavoro non si devono leggere le email.

Dal 2010 nessun dipendente del colosso delle telecomunicazioni può essere costretto a leggere la posta elettronica dopo aver abbandonato la scrivania.

GERMANIA

Accordo BMW

Conteggia il tempo che i dipendenti spendono nel rispondere alle email fuori dall'orario di lavoro stabilito nel contratto e lo tramutano in uno "sconto" sull'orario lavorativo.

*sintesi

GERMANIA

Accordo Porsche

Analogamente, Porsche prevede che il server di posta dei dipendenti debba essere spento tra le 19:00. e alle 6 del mattino, così come nei fine settimana e nei giorni festivi.

Inoltre, Porsche ha implementato un sistema che rispedisce l'e-mail al mittente e la cancella automaticamente dall'account di posta del dipendente.

*sintesi

GERMANIA

Accordo Daimler

Le email ricevute dal dipendente dopo un certo orario si autocestinano.

*sintesi

GERMANIA

Accordo Bayer

Ha dichiarato esplicitamente che i suoi dipendenti non devono controllare il loro cellulare o le loro e.mails dopo lavoro.

*sintesi

GERMANIA

Accordo E.ON

La prassi aziendale è che i dipendenti non debbano controllare il loro cellulare o le loro e.mails dopo lavoro.

*sintesi

GERMANIA

Accordo Henkel

Ha deciso che nessuno debba controllare le e.mails dopo l'ufficiale orario lavorativo. Persino l'Amministratore Delegato di Henkel ha dichiarato che un giorno a settimana, il sabato, lui stesso non avrebbe controllato l'e.mails e avrebbe proibito a tutti i dipendenti di contattarlo tra Natale e l'anno nuovo.

*sintesi

GERMANIA

Accordo Puma

Esplicitamente non si aspetta che i suoi dipendenti possano essere contattati tramite e.mail durante vacanze.

*sintesi

GERMANIA

Accordo Deutsche Bank

Esplicitamente non si aspetta che i suoi dipendenti possano essere contattati tramite e.mail durante vacanze. E' anche possibile impostare la non reperibilità sull'e.mail aziendale.

*sintesi

Accordo Siemens

I dipendenti stessi decidono se vogliono essere disponibili o meno dopo il normale orario di lavoro; perchè nell'opinione di Siemens tutti i dipendenti sono responsabili. Ma in generale la Società non richiede che i dipendenti debbano controllare le e.mails dopo l'orario lavorativo o durante le vacanze.

GERMANIA

Accordo Evonik

Evonik utilizza un "freno alle e.mail" (e.mail bremse) previsto in un contratto di lavoro che si applica a tutti i dipendenti. Questi insieme al proprio responsabile definiscono un periodo di disponibilità.

Oltre questo periodo i dipendenti non devono rispondere alle e.mail, ma i server non vengono spenti e le e.mail non vengono bloccate.

*sintesi