



The Coronavirus (COVID-19) has had a severe impact on the daily lives of professionals and managers globally, and more and more countries are closing offices and public spaces and either offering or forcing people to work from home. While the flexibility to work from home is important and allows employees to continue with their daily tasks, it is equally important to maintain a sound separation between work and leisure time and to respect the right to disconnect in these difficult times.

In our guide to the right to disconnect – which can be found here <https://bit.ly/2xOy10U> in five languages – we highlight 10 best practices to be observed when introducing a right to disconnect in the workplace. Many of these best practices are still applicable when working from home due to the Coronavirus, but particular attention should be given to the following five aspects:

HIGHLIGHT THE IMPORTANCE OF DISCONNECTION. The right to disconnect is important under normal circumstances to ensure work-life balance and to prevent anxiety, depression, and burnout, but becomes even more important when facing extended periods of working from home. A right to disconnect can also help alleviate the overall level of stress and anxiety that employees feel due to the impact of the Coronavirus.

DEFINE THE WORKING HOURS. It may not always be feasible to adhere to a standard 9-5 schedule when working from home in these times, but clear communication and agreement on what constitute normal working hours are important to allow employees to make a distinction between when they are required to stay connected to work and when they are not.

DIFFERENT GROUPS ARE DIFFERENTLY AFFECTED. Employees whose children, parents, or other family members depend on them for care and support are particularly affected by the Coronavirus crisis and may not be able to devote as much attention to their work as someone without similar responsibilities. Consequently, the requirement to not penalize employees who are less connected or reward those who are more connected is critical.

COMMUNICATION AND TRAINING. While many professionals and managers are used to remote working, not everyone is. Requirements imposed by many governments have also forced employees to work from home for weeks on end, which itself presents particular challenges. It is important that the employer communicates to all staff what their right to disconnect policy is and offers trainings to those who are e.g. not able to mute email and message notifications on their devices.

MONITORING. Monitoring the implementation of a right to disconnect policy can be challenging when everyone works from home, but feedback can still be collected through online surveys and calls to ensure that the employees' right is respected. Again, this is particularly important when working from home for consecutive weeks.

TRADUZIONE SOMMARIA DEL DOCUMENTO:

Diritto di disconnessione durante Covid-19

Il Coronavirus (COVID-19) ha avuto un forte impatto sulla vita quotidiana di professionisti e manager a livello globale, e sempre più paesi stanno chiudendo uffici e spazi pubblici e offrono o costringono le persone a lavorare da casa. Mentre la flessibilità di lavorare da casa è importante e consente ai dipendenti di continuare con le loro attività quotidiane, è altrettanto importante mantenere una solida separazione tra lavoro e tempo libero e rispettare il diritto di disconnettersi in questi tempi difficili.

Nella nostra guida al diritto di disconnessione – che può essere trovata qui <https://bit.ly/2xOy10U> in cinque lingue – mettiamo in evidenza 10 migliori pratiche da osservare quando si introduce un diritto di disconnessione sul posto di lavoro. Molte di queste migliori pratiche sono ancora applicabili quando si lavora da casa a causa del Coronavirus, ma si dovrebbe prestare particolare attenzione ai seguenti cinque aspetti:

EVIDENZIARE L'IMPORTANZA DELLA DISCONNESSIONE. Il diritto di disconnettersi è importante in circostanze normali per garantire l'equilibrio tra lavoro e vita privata e prevenire ansia, depressione e esaurimento, ma diventa ancora più importante quando si affrontano lunghi periodi di lavoro da casa. Un diritto di disconnessione può anche aiutare ad alleviare il livello generale di stress e ansia che i dipendenti avvertono a causa dell'impatto del Coronavirus.

DEFINIRE LE ORE DI LAVORO. Potrebbe non essere sempre possibile aderire a un programma standard 9-5 quando si lavora da casa in questi orari, ma una comunicazione chiara e un accordo su ciò che costituisce il normale orario di lavoro sono importanti per consentire ai dipendenti di fare una distinzione tra quando sono tenuti a rimanere connessi al lavoro e quando non lo sono.

DIVERSI GRUPPI SONO DIVERSAMENTE INTERESSATI. I dipendenti i cui figli, genitori o altri membri della famiglia dipendono da loro per la cura e il supporto sono particolarmente colpiti dalla crisi del Coronavirus e potrebbero non essere in grado di dedicare così tanto attenzione al proprio lavoro di qualcuno senza responsabilità simili. Di conseguenza, è fondamentale l'obbligo di non penalizzare i dipendenti meno connessi o di premiare coloro che sono più connessi.

COMUNICAZIONE E FORMAZIONE. Mentre molti professionisti e manager sono abituati a lavorare in remoto, non tutti lo sono. I requisiti imposti da molti governi hanno anche costretto i dipendenti a lavorare da casa per settimane e settimane, che a sua volta presenta particolari sfide. È importante che il datore di lavoro comunichi

a tutto il personale qual è il loro diritto di disconnettere la politica e offre corsi di formazione a coloro che sono ad es. non è in grado di disattivare l'audio delle notifiche e-mail e dei messaggi sui propri dispositivi.

MONITORAGGIO. Il monitoraggio dell'implementazione di un diritto di disconnessione può essere difficile quando tutti lavorano da casa, ma il feedback può ancora essere raccolto attraverso sondaggi online e chiamate per garantire che il diritto dei dipendenti sia rispettato. Ancora una volta, questo è particolarmente importante quando si lavora da casa per settimane consecutive.