

Smartphone personale al lavoro, il datore può vietarlo? Ecco cosa dice la legge

Il datore può vietare lo smartphone personale al lavoro? Ecco cosa dice la legge, quando e cosa si rischia e la differenza tra uso e abuso.

(Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/> 20 ottobre 2026)



Uso dello smartphone personale al lavoro: divieti e possibili conseguenze disciplinari

Si può utilizzare il cellulare personale durante l'orario di lavoro oppure il datore può vietarlo? E cosa succede se il divieto viene applicato soltanto ad alcuni dipendenti?

È il dubbio di un lettore che ha scritto alla rubrica **“La Posta di Lavoro e Diritti”** dopo aver ricevuto un rimprovero dal proprio datore di lavoro per aver risposto a un messaggio della scuola del figlio.

«Ho utilizzato il telefono soltanto per pochi secondi, per rispondere a una comunicazione della scuola di mio figlio. Il datore di lavoro mi ha rimproverato, mentre altri colleghi usano spesso il cellulare senza ricevere richiami. Esiste una legge che ne vieta l'utilizzo oppure decide liberamente l'azienda?»

Vediamo cosa prevede la normativa, quando il datore può intervenire e quali limiti deve rispettare nell'applicazione delle regole aziendali.

Non esiste una legge che vieta di utilizzare il cellulare personale al lavoro

Partiamo dal primo punto: in Italia non esiste una norma generale che vieti a tutti i [lavoratori](#) dipendenti di utilizzare il proprio smartphone durante l'orario di lavoro.

Questo, però, non significa che ogni dipendente possa utilizzare liberamente il cellulare mentre svolge le proprie mansioni.

L'articolo 2104 del Codice civile stabilisce che il [lavoratore](#) deve svolgere la propria attività con diligenza e rispettare le disposizioni impartite dal datore di lavoro nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Di conseguenza, l'utilizzo dello smartphone non deve interferire con la prestazione lavorativa, compromettere la produttività o creare situazioni di pericolo.

Le regole possono essere stabilite dal contratto collettivo applicato, da disposizioni aziendali oppure da istruzioni legittimamente impartite dal datore di lavoro.

In sostanza, il datore può vietare o limitare l'utilizzo del telefono personale durante il lavoro, purché le disposizioni siano legittime, ragionevoli e coerenti con le esigenze dell'attività.

Il datore di lavoro può rimproverare un dipendente?

Sì. Se il lavoratore utilizza il cellulare contravvenendo alle disposizioni aziendali oppure trascurando i propri obblighi professionali, il datore di lavoro può intervenire.

Bisogna però distinguere tra un semplice rimprovero informale e una vera e propria sanzione disciplinare.

L'articolo 2106 del Codice civile prevede che le sanzioni debbano essere proporzionate alla gravità dell'infrazione. Inoltre, per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari devono essere rispettate le garanzie previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori, comprese, quando richieste, la contestazione dell'addebito e la possibilità di difendersi.

Le conseguenze possono andare dal richiamo verbale alle sanzioni più gravi previste dal contratto collettivo, fino al licenziamento nei casi eccezionali in cui il comportamento comprometta gravemente il rapporto fiduciario.

Non è quindi corretto affermare che utilizzare il cellulare durante il lavoro comporti automaticamente una sanzione o, peggio, il licenziamento.

Conta il contesto, la durata dell'utilizzo, la mansione svolta, l'eventuale violazione di un divieto e la gravità delle conseguenze.

Rispondere a un messaggio della scuola è una giustificazione?

Veniamo al caso specifico del nostro lettore.

Rispondere a una comunicazione della scuola del proprio figlio è certamente diverso dall'utilizzare lo smartphone per navigare sui social, guardare video o intrattenersi in conversazioni private prolungate.

Tuttavia, non esiste un diritto generale a interrompere il lavoro ogni volta che arriva un messaggio personale, neppure quando proviene dalla scuola.

Occorre valutare le circostanze concrete.

Una comunicazione urgente, magari relativa a un problema di salute del figlio, ha un peso diverso rispetto a un messaggio ordinario che potrebbe essere letto durante una pausa.

Allo stesso modo, rispondere per pochi secondi mentre si svolge un'attività d'ufficio non presenta necessariamente gli stessi rischi dell'utilizzo del telefono durante la guida di un mezzo aziendale o il funzionamento di un macchinario.

La necessità familiare, quindi, può rappresentare un elemento importante per valutare la ragionevolezza del comportamento e la proporzionalità di un eventuale provvedimento, ma non costituisce automaticamente un'esenzione dalle regole aziendali.

Perché alcuni colleghi possono usare il cellulare e altri no?

È probabilmente l'aspetto più interessante della lettera.

Il datore di lavoro non è obbligato a sanzionare automaticamente tutti i dipendenti che commettono la stessa infrazione, ma non può neppure esercitare il proprio potere disciplinare in maniera arbitraria, discriminatoria o ritorsiva.

Bisogna considerare, per esempio, se i colleghi svolgano mansioni differenti, se utilizzino il telefono per ragioni di servizio oppure se esistano autorizzazioni o circostanze particolari.

Se invece lavoratori che si trovano in situazioni sostanzialmente identiche ricevono trattamenti sistematicamente diversi, senza una ragione oggettiva, il comportamento aziendale può sollevare dubbi sulla correttezza dell'esercizio del potere disciplinare.

Attenzione, però: il fatto che altri colleghi utilizzino il cellulare senza essere rimproverati non rende automaticamente legittimo il comportamento del singolo lavoratore e non comporta, da solo, l'annullamento di un'eventuale sanzione.

Nel caso descritto, sarebbe quindi opportuno verificare innanzitutto se esista una disposizione aziendale sullo smartphone e se venga applicata con criteri coerenti.

Quando utilizzare il telefono può portare al licenziamento

Ci sono situazioni nelle quali l'utilizzo dello smartphone assume una gravità ben diversa.

Pensiamo a un lavoratore che consulta il cellulare mentre guida un carrello elevatore, conduce un mezzo di trasporto oppure utilizza macchinari potenzialmente pericolosi.

In questi casi, anche una distrazione di pochi secondi può mettere a rischio la sicurezza propria e quella dei colleghi.

La giurisprudenza ha affrontato casi di utilizzo del cellulare durante attività lavorative pericolose, riconoscendo che determinate condotte possono giustificare provvedimenti particolarmente severi, fino al licenziamento quando ne ricorrano i presupposti.

Resta comunque necessaria una valutazione concreta della gravità del fatto e della proporzionalità della sanzione.

E durante la pausa pranzo o le altre pause?

Un'altra distinzione importante riguarda i momenti di pausa.

In linea generale, durante le pause previste dalla legge o dal contratto collettivo, il [lavoratore](#) può utilizzare il proprio smartphone per esigenze personali, perché non è tenuto a svolgere la normale prestazione lavorativa.

L'azienda può comunque prevedere limitazioni legate alla sicurezza, alla riservatezza o all'accesso a particolari ambienti, purché siano giustificate e proporzionate.

Un divieto di utilizzo durante le attività lavorative non significa, quindi, che il datore possa impedire indiscriminatamente ogni comunicazione personale anche nei momenti di riposo.

Cosa consigliamo al nostro lettore

Nel caso raccontato, il primo passo è verificare il contratto collettivo applicato e l'eventuale regolamento aziendale, per capire se esistano disposizioni specifiche sull'utilizzo dei cellulari personali.

Sarebbe poi utile chiarire se il rimprovero ricevuto sia stato soltanto verbale e informale oppure se sia stata avviata una vera procedura disciplinare.

In quest'ultimo caso, il lavoratore potrà far valere le proprie ragioni, spiegando la natura della comunicazione ricevuta, la brevità dell'interruzione e le eventuali differenze di trattamento rispetto ai colleghi.

In conclusione, il datore di lavoro può stabilire regole sull'utilizzo dello smartphone personale, ma il suo potere non è illimitato. Le restrizioni devono essere legittime e gli eventuali provvedimenti disciplinari devono rispettare le garanzie di legge e il principio di proporzionalità. Ricevere un messaggio dalla scuola del proprio figlio non autorizza automaticamente a utilizzare il telefono in qualsiasi situazione, ma rispondere per pochi secondi non equivale necessariamente a commettere un'infrazione grave.