

LE PERSONE AL CENTRO/1

## Diritto alla disconnessione: la sfida della nuova normalità

I nuovi modelli di lavoro post-Covid vedono l'uso sempre più diffuso del lavoro da remoto. Ma la regolamentazione per legge è ancora nebulosa e aumentano i rischi dell'iperconnessione, con il 53% degli smart worker che risponde a messaggi e mail anche in vacanza

di Eleonora Dalassena

**PASSATA L'EMERGENZA COVID**, nel 2021 le aziende si sono trovate ad affrontare una "nuova normalità" e una trasformazione organizzativa che ha coinvolto strutture, location, strategie di leadership. E, soprattutto, la grande galassia dello smart working con tutti i suoi effetti a cascata, tra cui il nodo cruciale del diritto alla disconnessione, ancora in attesa di precise regolamentazioni.

**Le direttive del Parlamento Europeo.** Già in epoca pre-Covid, il Parlamento Europeo si era pronunciato sui rischi di una connessione perenne: "L'essere costantemente connessi e raggiungibili in qualsiasi momento può influire negativamente sui diritti fondamentali dei lavoratori" e sollecitava il riconoscimento del diritto alla disconnessione come "parte inseparabile dei nuovi modelli di lavoro". Si è così arrivati alla risoluzione del 21 gennaio 2021, che mira a regolamentare la situazione degli smart worker e invita gli Stati membri ad agire in merito.

**La legge in Francia, Italia e Spagna.** La Francia è stata la prima, all'interno della *Loi du Travail* (Legge sul lavoro) del 2016, che ha introdotto il divieto di inviare comunicazioni fuori dall'orario di lavoro. In Italia il diritto alla disconnessione è arrivato con la legge 81/2017, che prevede "misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore". Ma non esiste ancora una nor-

ma giuridica dedicata e il come, dove e quando disconnettersi è demandato all'accordo tra le parti e alle singole iniziative delle aziende. In Spagna, la legge è stata emanata nel 2018.

### Il rischio di uno smart working senza limiti

Il rischio è di muoversi in una "zona grigia" dove non ci sono né regole né limiti. Secondo uno studio di Eurofund (la fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro), il 37% dei lavoratori europei ha iniziato a lavorare in smart working nel 2020, sperimentando per la prima volta una nuova vita professionale fatta di call, conference, rapporti coi colleghi da remoto e... con lo spostamento dell'ufficio in casa e la difficoltà di riuscire a stabilire una netta demarcazione tra lavoro e vita privata. Compito difficile, visto che nel 2020 il lavoro online è aumentato del 30% e che il 30% degli smart worker lavora anche durante il tempo libero e nei giorni festivi.

Dati inquietanti, confermati da uno studio dell'Università di Harvard che ha rilevato come i dipendenti in smart working lavorino 48,5 minuti in più al giorno e corrano il rischio di superare ampiamente le 48 ore di lavoro settimanali. Senza nessuno che controlli. E in Italia? La tendenza dei nostri connazionali sembra essere quella della connessione perenne e volontaria,

secondo l'indagine di Randstad (multinazionale olandese di servizi per le Risorse Umane): il 71% degli italiani risponde ai messaggi inviati al di fuori dell'orario di lavoro; il 68% lo fa immediatamente per "sentirsi coinvolto" e perché "le aziende se lo aspettano"; il 59% pensa che i datori di lavoro si aspettino dipendenti disponibili a lavorare anche al di fuori dell'orario d'ufficio e il 53% ritiene normale rispondere ai messaggi di lavoro anche nel tempo libero.

Sempre la ricerca dell'Università di Harvard sottolinea che la mancanza di separazione tra vita privata e vita lavorativa può causare conseguenze pesanti e rischi per la salute psicofisica, con insorgenza di ansia, depressione, insonnia, tecno-stress e sindrome da burnout.

### Il parere del giuslavorista

Il nodo del diritto alla disconnessione è quindi una problematica prima ancora psicologica, che di competenza giuridica. «Il problema non è la mail che arriva alle 8 di sera, ma il sentirsi obbligato a rispondere per non scontentare il capo», commenta Rosita Zucaro, giuslavorista e coordinatrice del Master in Management del welfare presso l'Università Ca' Foscari Venezia. «Il lavoro agile va regolato, anche perché la situazione sta sfuggendo di mano se il 53% dei lavoratori italiani sceglie di gestire questioni di lavoro persino mentre

è in vacanza», fa notare Ilario Alvino, giuslavorista, professore all'Università La Sapienza di Roma.

«In attesa che si arrivi a regolamentare a livello legislativo, le aziende si sono già mosse e i dati, in significativa crescita nel 2021 rispetto all'anno precedente, dimostrano la loro reattività e attenzione al benessere dei propri dipendenti, dove per benessere si intende lo stare bene armonico a livello di mente, corpo, spirito», osserva Massimo Begelle, Regional Manager di Top Employers Institute, l'ente globale di certificazione delle eccellenze aziendali in ambito HR, che nel 2021 ha certificato 1.691 aziende in 120 Paesi del mondo.

Il benessere è ritenuto un imperativo chiave per il 94,69% delle aziende certificate Top Employers Italia 2021 che, per garantirlo ai dipendenti, si attivano con programmi e iniziative concrete. Il 41,59% scoraggia fortemente l'uso di email fuori dall'orario d'ufficio e il 44,25% segue una rigorosa politica di "ferie totali", dove non si contatta per nessun motivo la persona in vacanza. Inoltre, per arginare la sindrome da "connessione perenne", il 24,78% adotta programmi per affrontare i sovraccarichi informativi e il 78,76% prevede momenti di pausa e interruzioni programmate per permettere ai lavoratori in smart working di "staccare la spina" e ridurre lo stress. «Ma ancora più importanti sono le pratiche di incoraggiamento rivolte ai dipendenti per gestire in autonomia le loro ore lavorative e il luogo da dove lavorano, in un'ottica di fiducia e responsabilità, implementate in maniera sistematica dal 70,80% delle aziende», aggiunge Begelle.

#### Le nuove norme

Senza aspettare l'intervento del legislatore, sono tantissime le aziende che hanno già definito accordi di disponibilità e modalità di contatto dei dipendenti in smartworking, a partire dalle banche. «La norma che abbiamo inserito nel nostro contratto stabilisce

## Le iniziative di benessere e per favorire la disconnessione



Il grafico illustra i dati 2020 e 2021 sull'importanza data al benessere e i dati sulle pratiche relative mirate a favorire la disconnessione, adottate dalle 112 aziende certificate Top Employers Italia 2021.

Fonte: Top Employers Institute

che non debbano essere fatte telefonate o mandate email ai dipendenti dopo l'orario di lavoro», spiega Lando Sileoni, segretario generale della Fabi, il maggiore sindacato dei bancari. Ci sono poi case history come WindTre, che ha implementato un modello di smart working con una carta di buoni comportamenti e we-etiquette, e l'Università degli Studi dell'Insubria che ha sancito il diritto di non rispondere a telefonate, email e messaggi e il dovere di non telefonare, non inviare email e messaggi di qualsiasi tipo al di fuori dell'orario di lavoro. Inoltre, prevede quattro volte l'anno il "Giorno dell'indipendenza dalle e-mail", per recuperare "la forza del dialogo e del rispetto reciproco", tramite incontri in presenza e riunioni brevi.

#### Millennial e Generazione Z a rischio

Sono i giovani quelli più a rischio. I Millennial e la Generazione Z, i nati dal 1995 al 2010. Giovani che si sono

affacciati al lavoro di recente e che vivono lo smart working come principale, se non unica, modalità lavorativa. Uno studio di Mind Share (organizzazione non profit che vuole incrementare le pratiche di salvaguardia della salute mentale nelle aziende) ha evidenziato che nel 2020 il 50% dei Millennial e il 75% della Generazione Z ha lasciato il lavoro per motivi legati alla salute mentale. Offrire un supporto, garantire uno spazio libero da pressioni oltre l'orario lavorativo è dunque fondamentale per non fare subire ripercussioni psicologiche. E un primo passo potrebbe essere quello di aderire al National Day of Unplugging ([www.nationaldayofunplugging.com](http://www.nationaldayofunplugging.com)), iniziativa americana che dal 2009 promuove in tutto il mondo le giornate della disconnessione. Nel 2021 si sono tenute il 5 e 6 marzo, e hanno visto oltre 112.000 persone partecipare a oltre 1000 eventi "Coast to Coast". Che sia la strada giusta? ©