

In Francia la “Loi Travail” ha stabilito che, a partire dal 1/1/2017, nelle aziende con più di 50 dipendenti, la contrattazione collettiva/aziendale debba trattare necessariamente il diritto alla disconnessione, per definire con precisione **i momenti del giorno o della settimana in cui i dipendenti hanno il diritto di non essere connessi.**

Al di là delle leggi, in molti gruppi europei, a livello di contrattazione aziendale, si sono fissati paletti per evitare lo stress da connessione perpetua. Da Deutsche Telekom a Bayer, da Volkswagen a Orange, fino ad Axa, è frequente la previsione di un codice che limita il dovere dei dipendenti di leggere e rispondere a mail e sms. In Volkswagen dal 2011 i server vengono spenti mezz'ora dopo la fine dei turni e riaccesi trenta minuti prima dell'inizio. In Deutsche Telekom, quando si esce dall'ufficio, non si devono leggere più mail.

In Italia il Parlamento si sta interessando del tema “diritto alla disconnessione” solo di recente, in un disegno di legge, il Ddl 2233, che trattando del “lavoro agile” quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, prevede che:

“L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro”.

Ad oggi il decreto è stato collegato alla “finanziaria” e non è ancora stato approvato. Vedremo nella stesura finale quali saranno i pregi ed i difetti.

In alcuni grandi gruppi bancari e assicurativi da qualche anno gradatamente prima solo ad alcuni specifici ruoli, per esempio i gestori delle relazioni con le imprese, e poi a tutti i dipendenti sono stati consegnati tablet o portatili, in aggiunta allo smartphone aziendale.

Tali dispositivi consentono il collegamento alle procedure aziendali anche dall'esterno.

Nelle intenzioni aziendali (dichiarate) l'utilizzo dei dispositivi portatili consentirebbe ai colleghi e colleghe di lavorare mentre si trovano in altra sede aziendale ovvero quando sono in visita presso la clientela.

Purtroppo siamo consapevoli che sta prendendo piede l'uso “improprio” di tali dispositivi aziendali: in ferie, in malattia, il sabato e la domenica.

I responsabili inviano @mail e attività da svolgere anche quando loro stessi sono in ferie/malati/ a casa, certamente in violazione delle previsioni dei numerosi accordi in tema di Pressioni Commerciali, firmati negli ultimi anni nei principali gruppi bancari **e poi raccolti nell'accordo nazionale del settore bancario.**

A titolo esemplificativo prendiamo l'accordo firmato in UniCredit il 22 aprile 2016 art 5 C.1

Le comunicazioni aziendali (quali, a titolo esemplificativo, telefonate, chat o email) e le riunioni di orientamento commerciale devono essere effettuate nel rispetto delle norme sull'orario di lavoro previste dal CCNL vigente

(tenendo conto anche delle specificità dei lavoratori a tempo parziale);

Inoltre la normativa sugli orari di lavoro (d. lgs. n. 66/2003) rende «non giuridicamente esigibile» una prestazione richiesta fuori orario e non prevista dalle regole contrattuali: ma appare evidente che non basta questo per fermare il contagio dello “spill over”.

Se è certo che ciascuno governa la propria vita come meglio crede, oramai si sta facendo strada tra lavoratrici e lavoratori la convinzione che le necessità connesse al lavoro e alle esigenze della clientela li obblighino alla “connessione continua”, e quindi alla invasione progressiva del tempo di lavoro nel tempo di vita, che gli anglosassoni chiamano “spill over”.

Qualche manager si è spinto anche oltre, indicando come una disposizione aziendale l’essere “*sempre connessi, anche di notte*”.

Cosa è il diritto alla disconnessione?

E’ il diritto di disconnettersi dalle tecnologie che consentono la costante reperibilità del lavoratore: quindi il cellulare aziendale, il portatile o il tablet aziendale.

È un diritto di nuova generazione. E giuslavoristi e filosofi hanno cominciato a concepirlo fin dagli albori di **Internet**. Già nel 2002 Jean-Emmanuele Ray parlò dell’importanza del diritto alla disconnessione, alla stregua di diritto alla vita privata del XXI secolo. La cultura del “sempre connessi” rappresenta un rischio intrinseco delle nuove modalità di lavoro: ma proprio per Ray è «nell’interesse stesso dell’azienda... rispettare il diritto alla disconnessione tecnica, antefatto indispensabile a una disconnessione intellettuale dal lavoro».

Questo fenomeno della “invasione della vita privata da parte della prestazione lavorativa” non coinvolge solo, come è facile immaginare, i lavoratori e lavoratrici che utilizzano la modalità “Smart Work” dalla propria abitazione, ma anche coloro che lavorano in rete e che sempre più spesso sono sollecitati a protrarre la propria attività anche al di fuori del normale orario, di sera, da casa e purtroppo nei giorni di ferie e malattia.

Si inserisce in modo quasi automatico il tema dello “stress lavoro correlato”.

Il cosiddetto “carico mentale” che deriva inevitabilmente da periodi prolungati di attività che ci assorbe dal punto di vista cognitivo, senza rispettare le pause di un corretto ritmo circadiano (che coniughi tempi di vita e tempi di lavoro) è uno dei fattori che maggiormente creano distress.

In attesa che in Italia la normativa venga in aiuto (ma forse l’attesa andrebbe anticipata nel nostro settore) chiudiamo con le parole del sociologo del lavoro tedesco, Trebor Sholz:

“Anche se apprezzo questi sviluppi, io vedo il lavoro digitale come parte di un più ampio sviluppo che include processi di globalizzazione, anti-sindacalismo, deregolamentazione, precarizzazione, la proletarizzazione delle professioni e molto ancora. Il lavoro digitale sposta l’orologio indietro per il lavoro organizzato fino alla seconda metà dell’Ottocento quando la settimana lavorativa di ottanta ore era ancora la norma”.



Giuseppina Cucinotta

Coordinatrice Trade Union's Alliance Unicredito

Componente Dipartimento Internazionale Fisac - Cgil

Photo by [marco monetti](#) 