RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

LAVORO

di MANRICO MERCI

Irreperibilità del dipendente: il diritto alla disconnessione

È ormai essenziale fissare alcuni punti fermi per tutelare i lavoratori agili, delimitando lo spazio privato e quello professionale. In Italia non esiste ancora una pertinente regolamentazione, ma alcune aziende hanno anticipato i tempi.

Sono moltissime le persone costrette dalla pandemia a lavorare in *smart working* . Molteplici ed evidenti i **vantaggi** che il frangente porta con sé, soprattutto in relazione al contenimento della mobilità urbana e alla sostenibilità ambientale. Si tratta di un processo d'innovazione dell'impresa e dell'organizzazione delle mansioni, delle città, dell'esistenza. È un'opportunità di crescita per **riprogettare e rigenerare i centri abitati** . La sensibilizzazione e la partecipazione globale sono però fondamentali per approdare insieme ad un cambiamento culturale più che logistico.

Tuttavia, la fretta di agire e l'improvvisazione non hanno portato finora risultati entusiasmanti e non è stato possibile soffermarsi sui **potenziali risvolti negativi** . Per quanto questa modalità operativa aiuti a gestire meglio la quotidianità, ha procurato però alterazioni tra cui la **tendenza ad isolarsi** , la conseguente perdita dell'aspetto sociale della convivenza con la mancata interazione tecnica e sociale tra colleghi, nonché la propensione a **essere continuamente reperibili** . C'è appunto il rischio di staccare meno e confondere ambiente domestico e d'ufficio. Questo può portare gravi ripercussioni psicologiche.

L'autonomia con cui viene svolta la prestazione comporta un carico riguardo le scadenze e la qualità della stessa che rischia di sfociare in frustrazione. Lavorare agilmente non vuol dire essere meno tutelati rispetto a chi rimane in ufficio (Inail, ferie, permessi, straordinari, ecc.). Secondo questo principio anche il **diritto all'interruzione dev'essere considerato** . Nella UE la Francia è stata la prima a promulgare una direttiva rivolta alle aziende con più di 50 persone che contempla persino corsi di formazione e sensibilizzazione sull'uso ragionevole degli apparecchi digitali.

In Italia l'unico riferimento a questa possibilità di " *staccare* " lo si trova nella **L.81/2017** dove s'intuisce che l'opportunità è rimessa all'accordo privato tra datore e dipendente. Nonostante, quindi, non ci sia una vera e propria legislazione, alcune aziende precorritrici hanno previsto che il personale sia **reperibile** a telefonate, e-mail e ogni altro tipo di comunicazione **esclusivamente nell'orario stipulato** .

Il diritto alla sospensione costituisce l'espediente tecnico con il quale rendere effettivo il rispetto del tetto orario massimo. Spegnere i dispositivi sembra essere l'unico modo per ovviare all'indeterminatezza del susseguirsi degli accadimenti.

Oggi più che mai sarebbe auspicabile l' **elaborazione di linee guida e di protocolli socio-giurisprudenziali** idonei a individuare le aree di rischio al fine di concepire sistemi di salvaguardia. Il modo migliore per affrontare questa innovazione senza ritorno, evitando che abbia ricadute sul benessere e la salute, è quello di farsi trovare preparati. Le prospettive lasciano infatti intravedere che la diffusione di questo modello andrà espandendosi divenendo per molti la modalità ordinaria di servizio. Intanto 2 soluzioni paiono prospettabili per vivere al meglio la rivoluzione senza esserne sopraffatti: **coglierne le opportunità e limitarne le conseguenze** .

Riproduzione vietata - venerdì 19 febbraio 2021