

NOI E GLI ALTRI

Sulla normativa l'Italia va al traino della Francia

Oltralpe, oltre i 50 dipendenti obbligo**di negoziare con i sindacati di periodi di non connessione****In Italia, anche se non esiste un regime****di sanzioni, c'è il principio della tutela della salute**

Il punto dove in Italia è arrivata o proverà ad arrivare, in futuro, la contrattazione nazionale e di secondo livello sul diritto alla disconnessione, ha due impulsi fondamentali che provengono dalla scuola di alcune multinazionali e dalla legislazione. Da Deutsche Telekom a Bayer, da Volkswagen a Orange, fino ad Axa, in Europa si moltiplicano le policy che pongono un limite al dovere dei dipendenti di leggere e rispondere a email ed sms, stabilendo che si possono ma non si devono leggere oltre l'orario di lavoro.

La geografia normativa

Il paese che ha la cornice legislativa più avanzata è senza dubbio la Francia, mentre l'Italia, come anche altri paesi, ad esempio la Spagna, sono andate al traino. Iniziando propri dai cugini d'Oltralpe, come spiega Emanuele Dagnino, ricercatore di Adapt, «il diritto alla disconnessione viene inserito nella Loi travail del 2016, dopo un intenso dibattito nato e sviluppatosi nel mondo accademico. In Francia l'ingresso di questo diritto avviene dalla porta dell'accademia e anche della contrattazione visto che prima della Loi travail vi erano stati alcuni accordi sindacali come quello di Cinov e quello di Syntech».

L'obbligo di negoziare

In Francia la legge «individua nel soggetto collettivo il soggetto che deve concordare le misure relative alla disconnessione con il datore di lavoro e solo quando questo non accade allora è il datore di lavoro che può procedere con una sua policy - spiega Dagnino -. Oltre una certa dimensione aziendale, ossia oltre i 50 dipendenti, vi è

l'obbligo di negoziare per definire con precisione i momenti del giorno o della settimana in cui i dipendenti hanno il diritto di non essere connessi».

L'Italia e la Spagna

In Italia, il legislatore si è interessato in tempi più recenti al diritto alla disconnessione nell'ambito della legge sullo smart working. In Spagna nella Lei organica di protezione dei dati delle persone «viene individuato un soggetto collettivo al quale si affida il ruolo di raggiungere accordi - spiega Dagnino -. Non esiste in questo caso una soglia dimensionale, ma è previsto che il datore di lavoro, una volta sentiti i rappresentanti dei lavoratori deve elaborare una policy interna per il diritto alla disconnessione».

La peculiarità francese

Tra Italia e Francia va comunque rilevata almeno una differenza. «Nella legge italiana si parla infatti di misure tecniche e organizzative volte ad assicurare la disconnessione, mentre nella legge francese si parla di modalità di attuazione del pieno esercizio del diritto di disconnessione», spiega Dagnino. In altre parole nel nostro paese vi è un'indicazione chiara di indirizzo per l'organizzazione del lavoro che, nel caso dello smart working, deve consentire al lavoratore di potersi disconnettere, mentre nel caso della Francia viene esplicitato che negli accordi con i sindacati devono essere chiarite le regole e le modalità attraverso cui è possibile garantire al lavoratore, nella quotidianità, di potersi disconnettere.

Il principio della salute

Nel caso dell'Italia possiamo dire che «non esiste un regime sanzionatorio, ma sebbene non vi sia una sanzione diretta va detto che esiste il principio della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori che genera una responsabilità in capo all'imprenditore», osserva Roberto Benaglia della Cisl.

Lo stress da lavoro correlato

Sullo sfondo, insomma, si staglia il tema dello stress lavoro correlato che non può essere trascurato. Il carico mentale che grava su chi trascorre periodi troppo lunghi al lavoro, senza il rispetto delle necessarie pause e dei ritmi che il corpo richiede, è fonte di stress. La modernità delle tecnologie e la digitalizzazione sta più nel superamento dei confini fisici che non nella possibilità di raddoppiare l'orario di lavoro settimanale, sorvolando sugli straordinari perché tanto c'è la flessibilità. Date le maglie larghe della normativa, in Italia la sfida si pone in larga misura sul piano culturale e non è un caso che il maggiore attivismo sul tema della disconnessione sia negli accordi sindacali, dove spesso sono stati previsti percorsi di formazione per consentire ai lavoratori di acquisire le competenze per gestire una vita interconnessa e ai capi per immaginare che smart working e flessibilità non sono sinonimo di *workers always on*.

— **C.Cas.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

