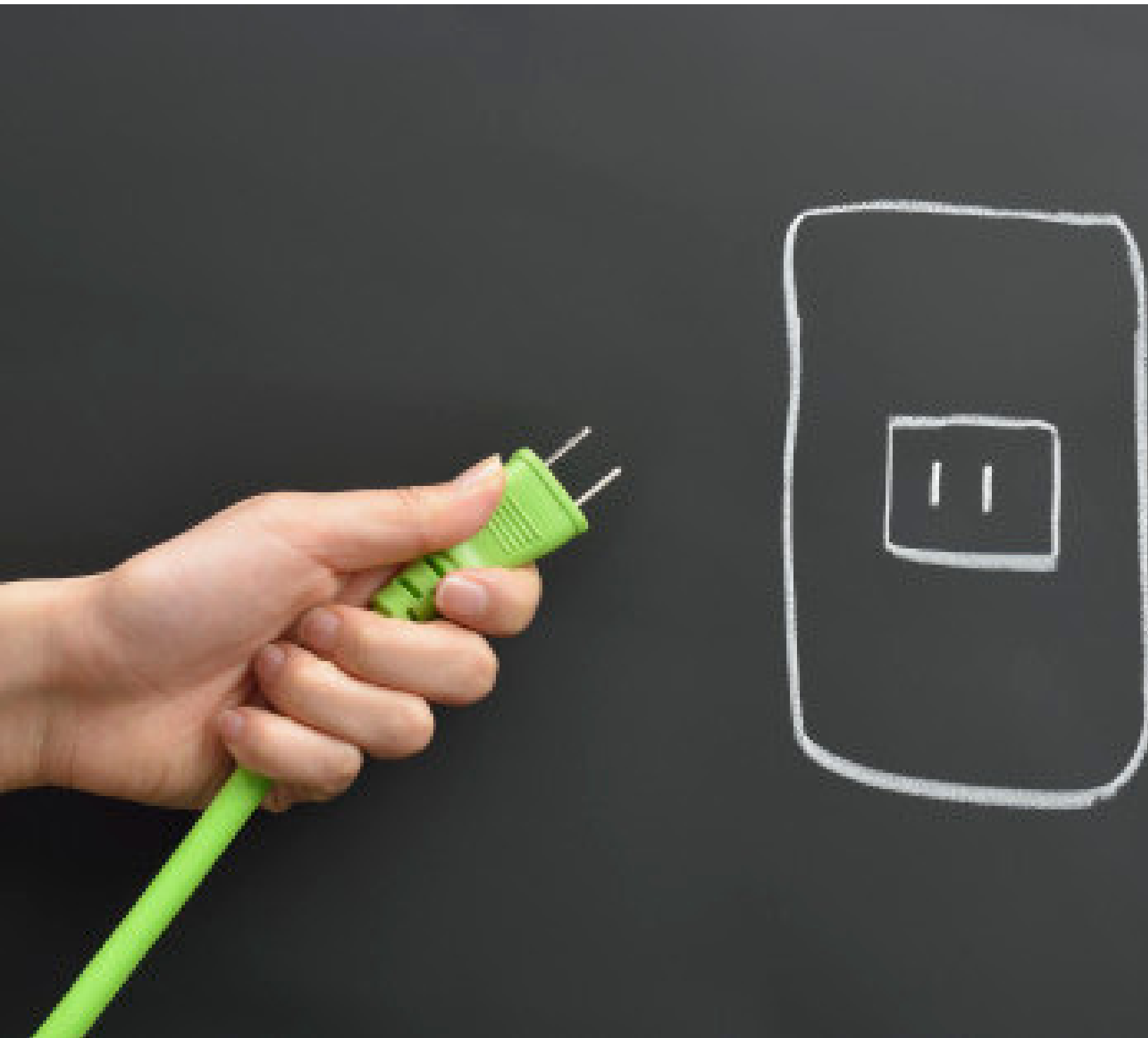


# Liberté, Égalité, Fraternité e...Déconnexion

*di Viviana Dibello*

EDITORIALE NR.87  
MARZO 2017



facebook



YouTube



Connexion ▶

Déconnexion ▶

## **"Liberté, Égalité, Fraternité e Déconnexion"**

Al celebre motto francese del 1700 che recitava i diritti dell'uomo *"Liberté, Égalité, Fraternité"*, la Francia, 300 anni dopo, ne introduce uno tutto nuovo: **quello alla disconnessione**.

A ben vedere, però, è stata la Germania l'avanguardista in proposito: già nel 2014, infatti, in alcune grandi aziende del proprio territorio è stato imposto, ai propri dipendenti, il divieto di ricevere telefonate e di controllare le e-mail dopo il normale orario di lavoro.

Il progresso tecnologico che ha caratterizzato gli ultimi decenni ha introdotto numerosi cambiamenti nelle modalità lavorative: grazie ad internet, oggi, abbiamo la possibilità di lavorare in remoto da casa, godiamo di una maggiore flessibilità ed abbiamo l'opportunità di gestire più efficacemente il binomio lavoro-famiglia (work-life balance).

Tuttavia, è necessario guardare anche l'altra faccia della medaglia: Internet, ed in generale le nuove tecnologie, hanno reso i lavoratori costantemente online, dunque reperibili anche oltre l'orario di lavoro prestabilito, precludendo

la possibilità di potersi porre in modalità offline. L'impossibilità di tagliarsi fuori dal ciclo di comunicazioni digitali che spinge alla costante verifica di e-mail e telefonate da parte dei lavoratori, li espone, nel lungo periodo, a rischi psicologici non indifferenti, a causa del carico lavorativo a cui i lavoratori si sottopongono. Lo stress che ne deriva può culminare in una sindrome da burnout in cui il lavoratore è fisicamente ed emotivamente esausto, con conseguenze per l'organizzazione stessa presso cui lavora.

In un'ottica preventiva per i lavoratori di oggi e del futuro, il governo francese ha adottato uno strumento che prevede, per le aziende con un numero di dipendenti superiore a 50 persone, la pubblicazione di una carta in cui si elencano i diritti e i doveri dei lavoratori fuori dall'orario di lavoro e la definizione concordata e precisa con i lavoratori di momenti del giorno o della settimana in cui i **dipendenti hanno il diritto di non essere connessi**.

Sebbene una consistente parte della forza lavoro francese abbia sostenuto l'introduzione di tale legge, non si può estendere tale reazione a tutta la popolazione lavorativa. Infatti, **per alcuni lavoratori** tale provvedimento, può **essere vissuto** come **un limite alla possibilità di gestire in autonomia e flessibilità** il proprio lavoro grazie ai devices tecnologici.

Inoltre, in una generazione sempre più abituata all'uso, nella quotidianità, delle nuove tecnologie, il completo distacco da esse è vissuto come un inutile paternalismo.

E in Italia? Anche nel nostro paese è stata proposta l'introduzione del diritto alla disconnessione. Quali sarebbero, nel nostro paese, le conseguenze derivanti dal fare un passo indietro nell'avanzata tecnologica? Cosa ne penserebbero i lavoratori italiani?

A parere di chi scrive, l'Italia necessita di un diritto simile o eguale a quello francese, affinché la ripresa economica riparta da uno dei focus più importanti: **la salvaguardia e la promozione del benessere fisico e psicologico del proprio capitale umano.**

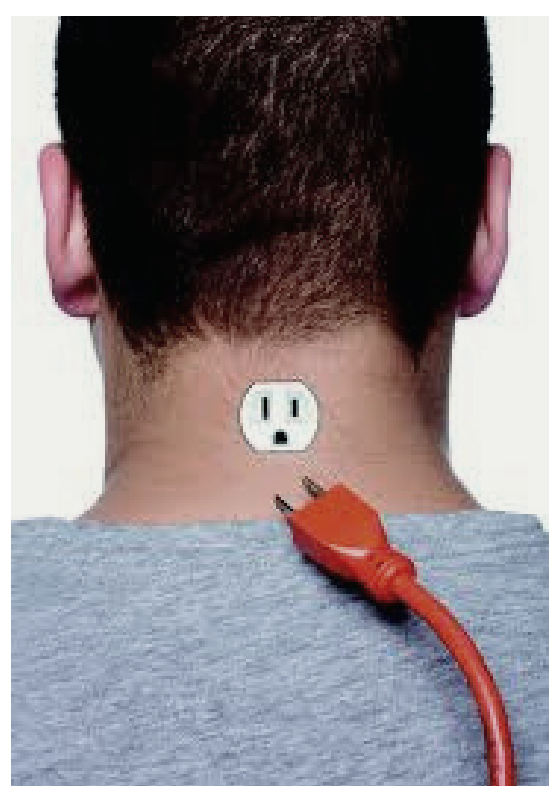
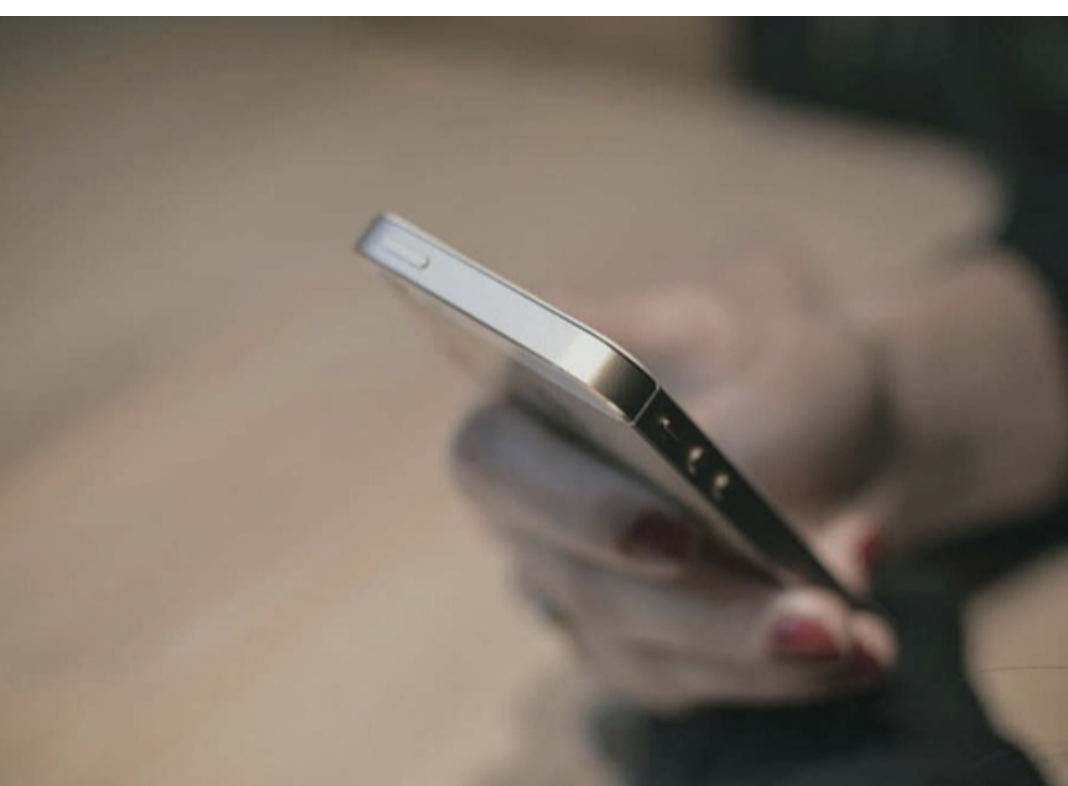
Infatti, l'introduzione di una legge sulla disconnessione simile a quella francese potrebbe contribuire a sviluppare una cultura della salute organizzativa ed individuale su cui da tempo si sta intervenendo. **Si promuove**, pertanto, **un concetto di salute** che oltrepassi l'esclusivo adempimento normativo all'obbligo della valutazione dello stress e dei rischi psicosociali in azienda introdotto dal DL. 81/2008, ma che vada sempre più nella direzione di una reale **salvaguardia e promozione del benessere lavorativo.**

Una legge sulla disconnessione favorirebbe, infatti, una profonda riflessione non solo nel datore di lavoro rispetto alle procedure implementate, ma negli stessi lavoratori, spingendoli verso il riconoscimento di un proprio confine soggettivo di reperibilità online che sarebbe auspicabile non oltrepassare. In tal senso il ruolo del governo italiano sarebbe di farsi promotore e di instillare un "seme della conoscenza", reso necessario dalle nuove forme lavorative come lo smart-work, tale da portare alla consapevolezza dei più



### **il labile confine tra lavoro flessibile e lavoro eccessivo.**

Tale legge si rende necessaria per i rischi di salute individuale cui il lavoratore può andare incontro: infatti, egli può ritrovarsi inconsapevolmente fagocitato dal contesto organizzativo presso cui esercita la propria professione, e nel lungo periodo, ciò potrebbe esaurirne le energie e le forze.



Sebbene la decisione di usufruire del tempo libero spetti all'individuo stesso e sia rimessa pertanto alla sua autodeterminazione, **talvolta il coinvolgimento e la passione per il proprio lavoro è tale da non consentirne una presa di coscienza.** Il governo dovrebbe, pertanto, farsi promotore del benessere individuale, adottando una logica di lungo periodo che ne prevenga le eventuali problematiche attraverso un intervento ex-ante.

La realtà in cui siamo immersi non sempre ci è immediatamente visibile, motivo per il quale, spesso necessitiamo dell'altro estraneo da noi per capacitarcene, qualcuno che abbia una visione "imparziale" e "differente" dalla nostra e che ci aiuti, pertanto, a cogliere i nostri stessi bisogni. Il lavoro da sempre costituisce una componente importante della vita dell'individuo, tale per cui alcuni sono portati ad **assimilare la propria identità personale con quella lavorativa.** Ciò di per sé **non costituisce un problema, purché sia mantenuto un confine tale che consenta di rispettare la propria individualità.**

È auspicabile che l'introduzione di una legge sulla disconnessione non sia applicata a piè pari ed in maniera standardizzata a tutti, ma che sia preceduta da un'analisi del contesto organizzativo e degli utenti a cui è destinata: una negoziazione sensata tra datore di lavoro e dipendenti consentirebbe di stabilire tempi e modi della disconnessione, valutando le esigenze individuali e non determinando brusche riduzioni della flessibilità lavorativa. È questa la base da cui ripartire; **il diritto alla "disconnessione" potrebbe rendere consapevole una necessità che il lavoratore al momento non avverte** ma che, i fautori del benessere organizzativo ed individuale, anticipano e percepiscono come cambiamento necessario. Lo snodo critico sarà la capacità del nostro Paese di saper tradurre queste politiche nel nostro contesto, perché come ben sappiamo le **"BEST PRACTICE"** non sono sempre sinonimo di **GOOD PRACTICE!"**