

IL COMMENTO

di FABIO CHIUSI

DIRITTO A DISCONNETTERSI PER UN LAVORO PIÙ FELICE

Nell'era del "tutti connessi" spegnere il telefono, non leggere la mail e ignorare le infinite notifiche a schermo provenienti da social network di ogni tipo non può e non deve diventare un lusso. Specie sul lavoro. I dati, tuttavia, dicono che lo è già. Un sondaggio condotto da Samanage lo scorso aprile mostra come un lavoratore su tre controlli la posta elettronica almeno un'ora al giorno al di fuori dell'orario d'ufficio; in totale, fa più di un mese extra di lavoro all'anno: tre volte i dieci giorni a disposizione dell'impiegato medio negli Stati Uniti. I risvolti sono patologici, o quasi: uno su cinque si sveglia «molto spesso» per farlo durante la notte. Ai "millennial" va addirittura peggio: la percentuale sale al 40%. È il capitalismo che ha colonizzato il sonno, direbbe Jonathan Crary, autore di un volume - "24/7", Einaudi - che mostra la nostra impossibilità di "spegnerci" del tutto, diventando più simili a dispositivi in modalità "riposo" che a esseri umani che si riposano davvero. A questo modo, scrive il docente della Columbia, abitiamo un mondo che «produce una apparente equivalenza tra ciò che è immediatamente disponibile, accessibile o utilizzabile, e ciò che esiste». Ed è esattamente quanto spiega la nostra difficoltà di metterci al riparo da un'invasione pur brutale, ed eviden-

te, come quella che la sfera del lavoro opera, tramite le nuove tecnologie, sulle nostre esistenze private. Siamo talmente oberati di informazioni in tempo reale e compiti parcellizzati, da non trovare il tempo nemmeno di riflettere sulla nostra mancanza strutturale di tempo libero.

Eppure alcuni segnali sembrano far presagire una inversione di tendenza. Oggi per esempio la Francia parla finalmente di un «diritto alla disconnessione», per cui forze sindacali e aziende con oltre 50 dipendenti sono incentivati - ma non costretti - a fissare limiti concreti tra ozio e negozio. E non è l'unico paese a pensarci. Un'iniziativa simile si è vista in Brasile, dove dal 2011 una risposta fuori orario equivale a uno straordinario. Ma anche in Germania, con il ministro del lavoro del Reno-Westfalia desideroso di pervenire a una legge apposita, e negli Stati Uniti, dove la questione è dibattuta da tempo. Anche in Italia qualcosa si muove, a partire dal testo di legge sul "lavoro agile" allo studio in Senato, e che prevede che l'accordo tra le parti debba «individuare le fasce orarie di rispetto dei tempi di riposo del lavoratore»; il centro di ricerca Adapt poi pensa a emendarlo formulando un diritto sulle orme di quello francese. I tentativi non mancano anche nel settore privato. Un caso di scuola è Daimler: se le mail arrivano durante le vacanze, si

autocancellano. Un altro è Atos Origin, che nel 2011 ha sperimentato un'idea anche più radicale: eliminare del tutto l'uso delle mail in azienda, sostituendole con un social network dedicato. Risultato? Costi amministrativi inferiori del 3%, e una crescita del margine operativo e dei profitti per azione. Altri virtuosi sono Bmw, Volkswagen, Deutsche Telekom, Puma. Il problema è convincere dirigenti e dipendenti a non essere "always on". Prima di tutto, perché «lo stato di costante connessione genera comportamenti compulsivi». Ed è difficile rinunciarvi, anche se possono «condurre all'esaurimento». Perfino quando sono consapevoli di rischiare il crollo, infatti, gli impiegati «faticano a mettere da parte i loro device per lassi di tempo prolungati». Se le scienze sociali mostrano un legame ormai ben documentato tra stress e iperconnessione, al punto che, in assenza di un intervento, «la connettività costante porrà una minaccia sempre maggiore alla salute e alla felicità dei lavoratori», diventa prioritario discutere il nostro diritto all'irreperibilità; non a essere offline, ma a stare online in modo selettivo: per esempio, per il solo diletto. Il fatto che sia difficile capire come realizzarlo in tutti i vari ambiti del lavoro, e lo è, non deve sottrarci alla sfida.

©RIPRODUZIONE RISERVATA

