ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 4 - number 121 Wednesday 15 july 2020

Il mondo del lavoro in smart working: la legislazione

Cos'è lo smart working? Come è regolato in Italia, in Europa? E quali sono le novità portate dall'adozione massiva di questi mesi?

Nelle scorse settimane abbiamo approfondito lo smart working in diversi aspetti che ne derivano, come le ripercussioni sulla **salute individuale del lavoratore** e i rischi per la **sicurezza informatica personale e aziendale**.

In questo articolo, illustreremo una panoramica del contesto legislativo e di quali siano le novità nascenti dopo l'adozione di massa (e mondiale) di questa modalità di lavoro da remoto, dovuta all'emergenza pandemica del coronavirus.

Smart working e legge italiana

Lavoro agile o lavoro a domicilio? L'emergenza covid-19 dal primo marzo ci ha reso indispensabile il lavoro a distanza, a volte senza dare a tutti il tempo di realizzare che sono due cose diverse, normate da leggi diverse. Il lavoro agile (o smart working) è stato definito dalla legge 81 del 2017 mentre quello a domicilio (o telelavoro) risale alla legge 877 del 1973. In fondo, le due norme descrivono lo stesso fenomeno. "Si tende a pensare che il telelavoro preveda orari e luoghi di lavoro fissi e lo smart working una maggiore flessibilità, ma, nella sostanza, la vera differenza è che il telelavoro è svolto sempre fuori dai locali aziendali, mentre lo smart working è svolto in parte fuori, in parte nei locali aziendali", spiega Marco Marazza, avvocato e ordinario di diritto del lavoro all'Università Cattolica di Roma.

Secondo la legge del 2017, nello smart working l'attività del dipendente a distanza può essere gestita da casa, ma anche altrove, senza una postazione fissa e "senza precisi vincoli di orario". Gli orari sono rimessi agli accordi tra azienda e dipendente, secondo i limiti di legge e delle contrattazioni collettive. "Dipende molto dal lavoro che si svolge - dice Marazza - ci sono professioni in cui il lavoratore ha ampi margini di manovra e non ha davvero orari. Per i lavori che si svolgono in gruppo e che richiedono un costante coordinamento con i colleghi il discorso cambia e l'azienda può anche stabilire delle fasce orarie. Altre ancora stabiliscono ai lavoratori agili gli stessi orari dei colleghi in azienda, soprattutto quando le persone che sono fuori devono relazionarsi con quelle che sono in ufficio".

Lavorare a distanza comporta un grande rischio: l'assenza di un confine tra tempo libero e orario di lavoro. La legge 81 del 2017 parla di diritto alla disconnessione, ovvero la libertà di rendersi irreperibili, rimandando però agli accordi individuali o collettivi l'adozione di "misure tecniche e organizzative necessarie" ad assicurarlo. Generalmente, il diritto viene applicato per esclusione: si stabilisce una fascia oraria ampia di reperibilità (non significa che in quella fascia il dipendente debba sempre lavorare) e al di là di quel limite, il lavoratore ha diritto di non essere disturbato. Eppure, ricordiamo che i lavoratori italiani in smart working hanno riportato di aver lavorato in media 3 giorni in più al mese rispetto al lavoro in ufficio.

La flessibilità risiede anche nel fatto che il lavoro può essere misurato anche tramite il raggiungimento di obiettivi. Come abbiamo visto, lo smart working è flessibile per legge e i dettagli e le modalità possono essere stabiliti di volta in volta da accordi individuali o, nelle aziende più grandi, sindacali.

Sempre secondo la legge 81 del 2017, gli smart worker non possono essere pagati meno rispetto ai colleghi che lavorano in sede, non hanno meno diritti, nè diverse opportunità di crescita professionale: anche agli smart worker può essere riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente e alla certificazione delle competenze acquisite.

E per quanto riguarda il controllo? Senza la presenza fisica in ufficio, in che modo il datore di lavoro può verificare che il dipendente svolga la sua attività e il modo in cui la svolge? La legge 81 delega questa materia agli accordi sindacali, ma se, come ci si aspetta, nei prossimi mesi continuerà il boom del lavoro agile, la questione tornerà al centro del dibattito. Di certo gli strumenti di controllo non mancano, dai programmi per fare videoconferenze a quelli che collegano il computer del dipendente al server aziendale, ma la questione coinvolge il diritto alla privacy. "Bisognerà chiarire se è lecito, e se sì in quale misura, accedere a questi dati per controllare il lavoratore - spiega l'avvocato Marazza - in ogni caso, i quadri delle aziende dovranno

essere formati in modo specifico per coordinare chi lavora da casa. Un'attività che richiede competenze molto diverse rispetto a quelle necessarie alla supervisione del normale lavoro da ufficio".

Con il lockdown e l'impiego di massa della modalità di lavoro in smart working, sono emerse, tuttavia, alcune novità. Un esempio è quello del Tribunale federale svizzero che apre a nuovi scenari sul fronte europeo. La sentenza 2019, senza appello e inequivocabile, ha stabilito che il proprietario dell'azienda deve coprire i costi del dipendente che lavora da casa per affitto, consumo elettrico e connessione Internet.

Questa sentenza ha attivato i sindacati: il segretario di Unia Ticino, Giangiorgio Gargantini ha voluto sottolineare che "se il lavoro da casa dovesse diventare qualcosa di strutturale, dovrà essere sottoposto a tutti gli obblighi per i datori di lavoro". Obblighi che si traducono "in quelli contrattuali, come i tempi di lavoro e il loro controllo, fino a questioni tecniche di spazio, come una sedia ergonomica, il computer e la messa a disposizione di tutti i mezzi tecnici necessari che si avrebbero in ufficio". I tempi sono maturi, anche in altre nazioni europee, per una trattativa sindacale che stabilisca come, in che modo e con quali oneri, il datore di lavoro debba partecipare alle spese del dipendente che opera in condizioni di smart working.

Per saperne di più e formare i tuoi lavoratori a gestire al meglio il lavoro da remoto, scopri il **corso online "aggiornamento lavoratori in Smart Working"** della durata di un'ora. Il corso è valido come quota dell'aggiornamento quinquennale per lavoratori.

Lo Smart working in Europa

Negli altri stati europei l'uso dello smart working era molto più diffuso che in Italia, anche prima del covid-19. Risale al 13 settembre 2016 la risoluzione del parlamento europeo sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale. Nel documento si evidenzia che il Parlamento europeo «sostiene il Lavoro Agile».

L'analisi condotta dalla Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro dimostra che quasi il 12% dei lavoratori europei dipendenti pubblici o privati praticava smart working prima del coronavirus (contro il 2% italiano), lavorando da casa saltuariamente (8,7%) o stabilmente (2,9%), grazie alle opportunita? messe a disposizione delle nuove tecnologie.

Tra i Paesi pionieri dello Smart Working ritroviamo l'Inghilterra: nel 2014 il governo britannico ha approvato la legge Flexible Working Regulation, che dà alle persone il diritto di richiedere alla propria azienda forme di lavoro flessibile (Smart Working, ma anche forme di flessibilità tradizionali come part-time o telelavoro). la richiesta può essere accolta o rifiutata, sempre adducendo motivazioni. le motivazioni alla base della diffusione del Flexible Working in Inghilterra sono legate al benessere delle persone e alla necessità di ridurre i costi degli spazi fisici, problema molto sentito in Gran Bretagna. Anche l'Olanda nel 2016 ha approvato il Flexible Working Act, legge affine a quella inglese.

In Belgio, anche se fino al 2019 non era sentita la necessità di una vera e propria legge sul tema, le prime iniziative di Smart Working nascevano già nel 2005, sia nel settore privato sia in quello pubblico. Esse erano viste come esempi virtuosi. Anche in Svizzera negli ultimi anni si è riscontrato un aumento delle iniziative, principalmente mirate ad affrontare il problema del congestionamento dell'infrastruttura dei trasporti nelle ore di punta e prima del lockdown gli Smart Worker svizzeri erano pari al 25% dei lavoratori complessivi.

In Francia non esisteva una legge di riferimento sullo Smart Working, ma il 31 agosto 2017 sono stati approvati dei decreti della riforma del lavoro che alleggerivano i vincoli del telelavoro, andando verso una maggiore flessibilità.

Per quanto riguarda le criticità vissute durante la fase di emergenza, la situazione non si discosta molto dallo scenario italiano: anche nel resto d'Europa, il principale problema riscontrato è il diritto alla disconnessione. Infatti, è proprio la Confederazione europea dei sindacati a richiedere una maggiore regolazione della normativa al fine di rispettare questo diritto dei lavoratori. I sindacati europei sottolineano l'importanza del tema, dal momento che, prima dell'epidemia, solo una persona su dieci nell'Ue lavorava da casa ogni giorno contro quasi il 40% degli attuali lavoratori europei in smart working.

Secondo un sondaggio sulle condizioni di lavoro nell'UE, realizzato dall'European foundation for the improvement of living and working conditions, le persone che lavorano regolarmente da casa hanno il doppio delle probabilità di lavorare almeno 48 ore a settimana rispetto a coloro che lavorano in azienda e sei volte più probabilità di lavorare nel tempo libero. Da sottolineare il fatto che a molti lavoratori capita di svegliarsi ripetutamente di notte. Questo - secondo il Parlamento europeo - a causa del

controllo dei dirigenti, della richiesta di disponibilità costante e dai labili confini tra lavoro e vita privata.

La Ces ricorda che per arginare questo problema, nel 2002 è stato negoziato a livello europeo un accordo con i datori di lavoro sulla regolamentazione del telelavoro per conciliare vita lavorativa e sociale. In seguito Francia, Italia e Spagna hanno introdotto il diritto di disconnessione nella legislazione nazionale.

Secondo la Ces, il telelavoro è destinato a diventare strutturale per mantenere le distanze sociali negli uffici, ma avverte che occorre regolare i tempi di lavoro.