

Il lavoro agile e il telelavoro nello scenario europeo e comparato: dinamiche emergenti, effetti sulla qualità del lavoro e strumenti di regolazione

*Silvio Bologna, Feliciano Iudicone**

1. L'indagine congiunta Eurofound-Oil su lavoro e Icts

Il rapporto congiunto Eurofound-Ilo su *Working Anytime, Anywhere. The Effects on the World of Work* analizza l'impatto delle tecnologie informatiche sul mondo del lavoro in dieci paesi dell'Unione Europea (Belgio, Paesi Bassi, Finlandia, Francia, Germania, Ungheria, Italia, Spagna, Svezia e Regno Unito) ed extra-Ue (Argentina, Brasile, India, Giappone e Stati Uniti). In tutti gli Stati interessati dall'inchiesta, nella seconda metà del 2015, ai singoli esperti nazionali è stato somministrato uno stesso questionario sulla base del quale offrire una panoramica dello stato dell'arte di telelavoro e lavoro agile da una prospettiva pluridisciplinare. Più precisamente l'indagine è stata finalizzata a verificare il loro effettivo sviluppo per settori economici, categorie occupazionali e genere, e le ricadute in termini sia di qualità del lavoro sia di salute e sicurezza dei prestatori; e nel contempo a ricostruire brevemente le principali politiche legislative e contrattuali volte a promuovere l'utilizzo delle tecnologie informatiche nell'esecuzione della prestazione di lavoro.

I dati della ricerca, pubblicati nel febbraio 2017, devono essere presi *cum grano salis* per un duplice ordine di ragioni, come del resto sottolineato nel rapporto stesso: innanzi tutto perché la disponibilità di dati attendibili e le definizioni e metodologie adottate nelle statistiche ufficiali variano da paese a paese; in secondo luogo perché vengono comparate esperienze nazionali estremamente diverse tra di loro in termini socio-econo-

* Silvio Bologna è assegnista di ricerca presso l'Università di Palermo; Feliciano Iudicone è dottorando presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore - Fondazione Giacomo Brodolini.

Silvio Bologna ha scritto i paragrafi 3 e 4; Feliciano Iudicone ha scritto il paragrafo 2. L'introduzione e le conclusioni sono state elaborate dai due autori.

mici e antropologici, passando dal contesto europeo a quello di paesi in via di sviluppo quali l'India. Nelle pagine che seguono ci si concentrerà principalmente sul contesto europeo e italiano.

Ad ogni modo, al fine di integrare le informazioni disponibili con la letteratura esistente, gli autori hanno condotto elaborazioni statistiche di tipo descrittivo ed econometrico sui dati della sesta Indagine europea sulle condizioni di lavoro (Ecws), svolta da Eurofound nel 2015 e mirata a indagare la condizioni di lavoro e le percezioni soggettive della qualità del lavoro in Europa (Ue, Norvegia, Svizzera e i cinque paesi candidati a entrare nell'Unione) per mezzo di interviste a 44.000 lavoratori.

A livello terminologico, va specificato che il rapporto Eurofound-Ilo adotta una accezione onnicomprensiva del lavoro svolto a distanza con l'ausilio di tecnologie digitali (*Telework/Ict-based mobile work*) (cfr. Eurofound 2017, p. 1), che spazia dal telelavoro, ove possibile circoscritto solamente a quello svolto con tecnologie digitali, al nostro lavoro agile¹, comprendendo altresì forme di lavoro a distanza «informali», svolto, cioè, in assenza di accordi o patti formali. Dove le fonti usate lo consentono, prevalentemente nel caso dell'analisi dei dati Ecws, si effettuano distinzioni sulla base della frequenza con cui si lavora a distanza piuttosto che in sede (a tempo pieno, a tempo parziale od occasionalmente) e del luogo scelto (domicilio, cosiddetto telelavoro, o da diversi luoghi, cosiddetto lavoro mobile). Tali distinzioni sono esplicitate nel presente articolo ove rilevante.

Un'ulteriore precisazione è d'obbligo: nel dossier non viene analizzata, neppure per sommi capi, l'incidenza delle Icts sul lavoro autonomo, né la tematica del lavoro su piattaforma che assume sempre maggiore tipicità sociale nel più ampio contesto della *gig economy* (si pensi, a titolo di esempio, a Uber o a Foodora)².

¹ Di recente il Gruppo Incipit presso l'Accademia della Crusca ha definito il lavoro agile come «una nuova forma di tele-lavoro che permetterà ai dipendenti di svolgere la loro attività in modo più flessibile, ad esempio dalle loro case, per via telematica»: cfr. Gruppo Incipit 2016.

² Sulle problematiche socio-giuridiche sottese alla *gig economy* e al *crowd-work* si rinvia al numero monografico di *Comparative Labor Law & Policy Journal*, n. 37, 2015-2016, con contributi di Aloisi, Berg, Cherry, Creighton e Mc Crystal, De Stefano, Finkin, Prassl, Silberman e Irani.

2. Lavoro a distanza: rischi e opportunità secondo i dati statistici

2.1. Un profilo dei lavoratori a distanza

La rassegna di analisi statistiche nei dieci paesi europei coperti dallo studio suggerisce un maggior radicamento del lavoro a distanza in Svezia e Finlandia e una generalizzata prevalenza della modalità «a domicilio» rispetto al lavoro «mobile», quest'ultimo effettuato dalla propria abitazione e da luoghi come bar, hotel o treni. I dati Ewcs confermano tale tendenza, stimando un'incidenza del telelavoro del 17 per cento sul totale dei lavoratori dipendenti all'interno della Ue, in gran parte di tipo «occasionale» (10 per cento), seguito dal telelavoro mobile (5 per cento) e dal telelavoro a tempo pieno (3 per cento). All'interno della Ue-28 sono i paesi dell'Europa settentrionale a guidare la classifica (Danimarca, Svezia e Paesi Bassi *in primis*) con percentuali pari o superiori al 30 per cento, mentre l'Italia si colloca all'ultimo posto con il 7 per cento.

I dati Ewcs e gli studi nazionali citati convergono nell'identificare una rilevante concentrazione del lavoro a distanza nelle categorie di lavoratori altamente qualificati, come manager, professionisti e tecnici o, comunque, in occupazioni di tipo intellettuale. Oltre a barriere di tipo culturale, produttivo e organizzativo, il lavoro a distanza «sconta» la necessità di un certo livello di autonomia nell'esecuzione della prestazione che le figure professionali più elevate possono già detenere. Inoltre, come spiegato nel prosieguo, tali figure possono trovarsi a lavorare fuori sede anche senza accordi espliciti con il proprio datore di lavoro.

In quasi tutti i paesi coperti il lavoro a distanza presenta una maggiore diffusione nel settore dei servizi³, in particolare nelle telecomunicazioni, nei servizi finanziari e nella pubblica amministrazione.

La distribuzione per sesso dei lavoratori a distanza mostra *pattern* divergenti, con la quota di uomini che tende comunque a prevalere in misura più o meno marcata nella maggior parte dei paesi. I dati Ewcs supportano tale evidenza, che rimane significativa anche controllando per il settore di attività e la professione svolta. La quota di lavoratrici a distanza, tuttavia, cresce al diminuire delle ore lavorate. Seguendo il ragionamento degli autori, il lavoro a distanza rappresenterebbe per le donne prevalentemente una forma

³ Unica eccezione è rappresentata dal Giappone, dove è l'industria ad avere una maggiore incidenza di lavoratori agili.

di conciliazione con le attività domestiche e di cura, spesso ancora prerogativa femminile. Per gli uomini, invece, esso si configurerebbe come una attività aggiuntiva rispetto a quella normalmente svolta in sede, associandosi così a tempi di lavoro più lunghi.

2.2. Lavoro a distanza e orario di lavoro

A dispetto del timore che l'assenza fisica provochi una riduzione dell'impegno lavorativo, indicato dal rapporto come la principale barriera culturale alla diffusione del lavoro a distanza, la letteratura proposta e l'analisi su dati Ewcs tendono a convergere sull'indicazione contraria, perlomeno in termini di ore lavorate. In particolare, i dati Ewcs mostrano una quota di intervistati che supera le 48 ore di lavoro settimanali maggiore per i lavoratori a distanza che per gli altri lavoratori subordinati. L'associazione positiva tra lavoro a distanza e orario di lavoro rimane significativa per ambo i sessi anche isolando il contributo di fattori come l'età, il paese, la professione e il settore.

Alcuni studi condotti in Belgio, Usa, Spagna, Regno Unito e Giappone hanno provato inoltre a porre in essere una distinzione tra «lavoro a distanza sostitutivo» e «aggiuntivo»: il primo rappresenta una forma «fisiologica» di sostituzione di lavoro non prestato in sede con lavoro svolto da casa, e il secondo si configura come una attività che eccede la normale prestazione lavorativa svolta in sede, generalmente non retribuita. Essa si configurerebbe perciò come una prestazione «informale», effettuata per aiutare colleghi o clienti a fronte di richieste via mail ricevute al di fuori dell'orario di lavoro o per completare delle attività nei tempi richiesti.

Anche la distribuzione oraria del lavoro tende a estendersi, occupando la fascia serale (18-24) e il week-end, come evidenziato da indagini condotte in Belgio, Paesi Bassi, Finlandia e Spagna⁴. La contropartita risiede naturalmente nella possibilità di intervallare il lavoro con attività familiari, domestiche o di svago, oltre a un risparmio dei tempi di spostamento. Tali benefici, supportati da diverse ricerche empiriche, scontano, d'altro canto, il rischio che i compiti assegnati o le difficoltà nell'organizzare il proprio lavoro comportino un effetto «boomerang» del lavoro a distanza.

In particolare, lo studio di Ojala, Nätti e Anttila (2014), condotto su fonti statistiche nazionali finlandesi, ha misurato per mezzo di una regres-

⁴ Trattasi, in particolare, dei lavori di: Cbs, Tho 2014; Glorieux, Minnen 2008; Anttila *et al.* 2009; Insht 2011.

sione logistica gli effetti del lavoro a distanza sulla conciliazione vita-lavoro. In particolare, valutazioni positive sulla capacità di prendersi cura dei figli e di gestire le interferenze tra orario di lavoro, incombenze domestiche e tempo di svago sono state adottate come indicatori di una felice conciliazione vita-lavoro; mentre la percezione di trascurare le questioni familiari a causa del lavoro e la percezione del partner che l'intervistato lavori troppo sono state selezionate come indicatori di una difficoltà di conciliazione.

I risultati non sono sufficienti a dimostrare un impatto positivo del lavoro a distanza, mentre il telelavoro aggiuntivo risulta associato a maggiori difficoltà familiari. In realtà, lo studio Eurofound-Ilo sottolinea in più passaggi come il telelavoro aggiuntivo non remunerato rappresenti una ovvia forma di vantaggio per l'azienda a scapito di una estensione dei tempi di lavoro. Esistono tuttavia motivazioni più nobili per la flessibilizzazione di tempi e nei luoghi di lavoro che prescindono o possono rivelarsi in contrasto con l'incentivazione più o meno esplicita di prestazioni lavorative non pagate. Nello specifico, una maggiore autonomia nei tempi e luoghi di lavoro può risultare strategica se dà modo al dipendente di concentrarsi meglio sul proprio lavoro (allontanandosi da pressioni e interruzioni dell'ambiente di ufficio), favorendo una sua fidelizzazione, con ripercussioni positive in termini di impegno sul lavoro e di riduzione dei costi di *turn-over* del personale.

Tuttavia, nella misura in cui la prestazione lavorativa si svincola dall'orario di lavoro per orientarsi al raggiungimento di un risultato, come da strada tracciata dal legislatore italiano, fattori come la comunicazione e la fiducia tra il datore di lavoro o il superiore e il lavoratore a distanza diventano cruciali nel determinare condizioni di lavoro eque e profittevoli per entrambe le parti. Come si vedrà più avanti, diverse sono le politiche adottate per evitare abusi del lavoro a distanza, *in primis*, a livello normativo, il principio di «volontarietà», già previsto dall'accordo quadro europeo sul telelavoro. A tal proposito lo studio suggerisce come l'adozione di aree di lavoro condivise, una prassi spesso complementare a piani di lavoro a distanza, permetta sì all'azienda di effettuare risparmi a livello organizzativo, ma limiti di fatto la possibilità dei dipendenti di lavorare saltuariamente o stabilmente in sede.

I temi delle interrelazioni tra lavoro a distanza, conciliazione vita-lavoro e autonomia organizzativa sono terreno fertile anche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con risultati contrastanti in merito al loro impatto, specie per quanto riguarda lo stress lavoro correlato.

I ricercatori di Eurofound hanno provato ad approfondire tale aspetto per mezzo dei dati Ecws. Sebbene si dimostri una correlazione tra stress e lavoro a distanza, essa sembrerebbe veicolata perlopiù dall'intensità del lavoro, che evidenzia una forte correlazione specialmente con il lavoro mobile, e con la prestazione di telelavoro «aggiuntivo»⁵. Al contrario il telelavoro «occasionale» risulta associato a una percezione più positiva del proprio benessere. Tali evidenze vanno comunque considerate con particolare cautela, non potendosi escludere *a priori* che siano le difficoltà personali e di salute a influenzare la scelta di lavorare a distanza e non viceversa.

3. Gli strumenti di regolazione in chiave promozionale nello scenario europeo e comparato

Nell'esperienza giuridica europea la principale fonte di regolazione del lavoro reso tramite strumenti informatici è ancora oggi rappresentata dall'Accordo quadro sul telelavoro del 2002 raggiunto dalle parti sociali a livello comunitario (Ces, Unice, Ueapme e Ceep), che generalizza i contenuti di taluni contratti settoriali⁶, a fronte di un approccio di *soft law* precedentemente seguito dalla Commissione (Lo Faro 1998, pp. 216-227; Toffoletto 2006, p. 59): l'Accordo, nonostante sia stato siglato in una temperie culturale in cui gli strumenti tecnologici all'avanguardia erano ben diversi dagli attuali (ad esempio, il BlackBerry in luogo dei più moderni smartphone o tablet nell'era del web 2.0), offre ancora oggi indicazioni di massima per tutti gli Stati membri dell'Unione, sia dal punto di vista definitorio sia per quanto attiene alle tecniche di tutela.

In merito al primo profilo, è considerato telelavoratore chi, «usando tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni, esegue tutto il suo lavoro nella propria abitazione, o effettua regolarmente una parte del proprio lavoro nella propria abitazione, mentre la parte rimanente è svolta nei locali dell'azienda»; per quanto attiene alle tutele, viene ribadito il principio della parità di trattamento tra lavoratore mobile e non in materia di diritti sinda-

⁵ L'intensità di lavoro è calcolata come un indice che sintetizza informazioni relative a carichi di lavoro, ritmi di lavoro e pressioni emotive.

⁶ Si fa riferimento alle Linee-guida del settore delle telecomunicazioni e del commercio del 7 febbraio 2001 e all'Accordo del 26 aprile 2001 tra Eurocommerce e Uni-Europa. Sul punto cfr. Roccella, Treu 2016, pp. 264-265; Ramos Martín, Visser 2008, p. 514.

cali e condizioni lavorative (art. 4), quello della volontarietà nel ricorso al telelavoro (art. 3) e infine quello della tutela della riservatezza del prestatore (art. 6). *De jure condendo* il quadro normativo avrebbe bisogno di una lieve modifica, che tenga conto delle nuove modalità di organizzazione aziendale alla luce del progresso tecnologico: più in particolare sarebbe da considerare telelavoratore chi esegue tutta o parte della prestazione al di fuori dei locali aziendali, senza alcun riferimento alla propria abitazione, in modo tale da potervi inglobare anche il lavoro agile in senso stretto, che a oggi non riceve una specifica regolazione nel contesto europeo.

Le clausole dell'Accordo sono diversamente declinate negli Stati oggetto dell'indagine comparata, in ragione delle peculiarità nazionali dei singoli sistemi di relazioni industriali⁷: in linea di massima si ha una tripartizione tra esperienze dal mercato interventismo legislativo, quelle in cui la regolamentazione viene affidata integralmente all'ordinamento intersindacale e infine quelle in cui si assiste a forme tripartite di concertazione; così, ad esempio, se in Ungheria dal 2004 il telelavoro è disciplinato dal codice del lavoro, in Svezia, Spagna, Francia, Belgio e Italia la materia è regolata ampiamente dalla contrattazione di categoria, mentre in Finlandia il governo ha emanato nel 2007 delle Linee-guida al riguardo previa consultazione con sindacati e associazioni datoriali. Anche nel Regno Unito il governo ha adottato nel 2003 un codice di condotta in materia di telelavoro, che recepisce un previo accordo tra sindacati del settore pubblico e privato e associazioni datoriali: il testo, che ha una valenza del tutto informale, in ultima analisi rimette la regolazione del fenomeno alla contrattazione decentrata, in un sistema in cui il livello aziendale è decisamente preponderante rispetto a quello di categoria.

I principi contenuti nell'accordo del 2002 non esauriscono le tutele accordate ai telelavoratori: a questi ultimi, al pari del lavoratore «stanziale», si applicano la direttiva n. 89/391 in materia di salute e sicurezza professionale (peraltro richiamata dallo stesso accordo)⁸; la direttiva n. 90/270 sulle attrezzature munite di videoterminali; e infine gli standard minimi di protezione di cui alla direttiva n. 2003/88 in materia di orario e riposi, in virtù del quale il (tele)lavoratore ha diritto a undici ore consecutive di riposo gior-

⁷ Per una ricostruzione esaustiva dell'attuazione dell'Accordo negli Stati membri dell'Ue si rinvia a Ramos Martín, Visser 2008.

⁸ La direttiva prevede inoltre l'adozione di direttive specifiche sulla scorta dei principi in essa fissati: cfr. Roccella, Treu 2016, pp. 378 ss.

naliero, al riposo settimanale, e a una durata massima della settimana lavorativa non superiore a quarantotto ore.

Proprio in termini di salute e sicurezza un aspetto opportunamente messo in luce dal rapporto è quello dei rischi che conseguono a un'interconnessione costante col proprio ambiente di lavoro attraverso i dispositivi mobili, in termini di stress e assenza di una netta cesura tra sfera del lavoro e del riposo: al riguardo la dottrina ha coniato l'espressione «diritto alla disconnessione»⁹, da intendersi come diritto soggettivo del lavoratore a essere irripetibile o a non dover soddisfare richieste al di fuori dell'orario di lavoro attraverso strumenti informatici.

In chiave tecnico-giuridica tale forma della «cittadinanza digitale» è da considerare come una peculiare proiezione del diritto costituzionale al riposo e al tempo libero, ampiamente sancito ai livelli sovranazionale, regionale e nazionale¹⁰: spostandoci dal profilo strettamente definitorio a quello delle tecniche di tutela, si tratta di individuare politiche legislative e contrattuali a effettiva tutela del prestatore, la cui prestazione è calata in realtà aziendali sempre più spesso operative senza soluzione di continuità nello scenario della competizione globale. Sulla base dei dati aggregati del rapporto, nello scenario europeo le esperienze francese e tedesca si segnalano per la predisposizione di strumenti contrattuali e legislativi avanzati che rendono effettivo il diritto alla disconnessione al di là di proclamazioni enfatiche: così, sin dal 2014 secondo il contratto aziendale vigente presso la Bmw (prassi poi mutuata da Deutsche Telekom, Eon e Henkel) i server aziendali della posta elettronica vengono spenti trenta minuti dopo la fine dell'orario di lavoro per poi essere riaccesi trenta minuti prima dell'inizio del turno successivo (Bmw Group 2014).

⁹ Il lessema viene fatto risalire a Ray 2002. Più di recente cfr. Dagnino, Moscaritolo 2016; Poletti 2017, p. 28.

¹⁰ Si pensi sul versante nazionale all'art. 36 Cost., che sancisce il diritto irrinunciabile del lavoratore al riposo settimanale e alle ferie annuali retribuite, all'art. 40.1 della Costituzione spagnola, secondo cui i pubblici poteri «garantiranno il riposo necessario mediante la limitazione della giornata lavorativa, le ferie periodiche retribuite e la promozione di centri adeguati», e al Preambolo della costituzione francese del 1946, che garantisce a ogni individuo il diritto al riposo e alle vacanze. In ambito sovranazionale e internazionale si fa riferimento all'art. 31 della Carta di Nizza, relativo al diritto del lavoratore a una limitazione della durata massima del lavoro e a periodi di riposo giornalieri; all'art. 2 della Carta sociale europea, che prevede il diritto dei lavoratori al godimento di ferie annuali retribuite e di riposi giornalieri e settimanali; e alle Convenzioni Oit nn. 132/1970 e 14/1921, rispettivamente sui congedi pagati e sul riposo settimanale negli stabilimenti industriali.

Parimenti significativo è l'accordo raggiunto in Daimler, in cui i lavoratori sono autorizzati a configurare la casella aziendale di posta elettronica in «modalità vacanza» se in ferie: in tale periodo tutte le e-mail ricevute verranno cancellate, e il cliente verrà invitato a contattare un altro dipendente o a reinviare il proprio messaggio una volta terminato il periodo di ferie.

Oltralpe, invece, il diritto alla disconnessione è riconosciuto innanzitutto per via legislativa, e si iscrive in un più organico processo di riscrittura del codice del lavoro in cui la contrattazione collettiva (soprattutto aziendale) assume un ruolo centrale nell'architettura delle fonti del diritto: secondo la *loi Khomri* dell'agosto 2016 (art. 55) in ogni azienda con più di cinquanta dipendenti, nell'ambito delle misure volte a promuovere l'eguaglianza di genere e la qualità del lavoro, è prevista obbligatoriamente su base annuale una contrattazione delle misure volte a rendere effettivo il diritto alla disconnessione in relazione all'utilizzo dei dispositivi informatici; in difetto di accordo le modalità di esercizio della disconnessione sono rimesse alla regolamentazione unilaterale dell'azienda¹¹.

In ogni caso la riforma del 2016 positivizza nell'ordinamento statale una prassi già invalsa in molte aziende e in molti contratti di categoria, che dimostra la maturità degli attori del sistema di relazioni industriali nel rendere effettivo il diritto al riposo, quanto meno nelle grandi realtà: già dal 2006 l'*Accord relatif au télétravail dans la branche des télécommunications* specifica che il contratto di lavoro deve contenere obbligatoriamente una clausola in cui sono predeterminati i periodi in cui il telelavoratore può essere contattato; in tempi più recenti si segnala il contratto aziendale presso la Michelin del marzo 2016, in cui viene introdotto un controllo delle connessioni da remoto dei quadri operanti in modalità lavoro agile; e quello Renault, che nell'ambito delle misure volte a promuovere l'eguaglianza prevede limitazioni al numero massimo di e-mail che i lavoratori possono inviare la sera e la notte (salvo deroghe dettate da circostanze eccezionali). In termini più generali l'Ani del 2013 (*Accord national interprofessionnel sur la qualité de la vie au travail*, sorta di accordo interconfederale), si prefigge di individuare misure volte a «promuovere una gestione intelligente delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, al servizio della competitività delle imprese, rispettando la vita privata dei lavoratori» (art. 17).

¹¹ Per una disamina puntuale del diritto alla disconnessione nel nuovo *Code du travail* cfr. Ray 2016.

4. Lavoro agile e telelavoro in Italia: tra prassi contrattuali e riforme legislative

In Italia la disciplina del telelavoro nel settore privato è affidata all'Accordo interconfederale del 9 giugno 2004, che recepisce nell'ordinamento interno l'Accordo comunitario del 2002: i relativi principi vengono quindi declinati dalla contrattazione collettiva di categoria e aziendale, soprattutto per quanto attiene alla tutela di privacy e salute e sicurezza, parità di trattamento, straordinario, eventuale erogazione del buono pasto, e fornitura o meno da parte del datore dei dispositivi mobili al prestatore (cosiddetto *bring your own device*). Non va poi dimenticata l'Intesa tra le parti sociali sulle azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro del 2011, che auspica il ricorso al telelavoro come misura di flessibilità organizzativa a vantaggio sia dei lavoratori sia delle imprese.

Di recente il tradizionale astensionismo legislativo sulla materia è stato superato dalla legge n. 81 del 22 maggio 2017, che al suo interno regola il «lavoro agile» (art. 18), che viene definito come modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato, che viene posta in essere con strumenti tecnologici, in parte all'esterno dei locali aziendali senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. In chiave promozionale vengono accordati gli stessi benefici di carattere fiscale e previdenziale applicati ai premi di produttività a tutti i lavoratori subordinati che operano secondo tale modalità¹².

La normativa presenta tuttavia numerose criticità, anche in ragione della formulazione poco felice e degli eccessivi vincoli posti al lavoro agile, in linea teorica preordinato a flessibilizzare l'esecuzione della prestazione: innanzi tutto, per una sorta di eterogenesi dei fini, viene richiesta la forma scritta *ad probationem* del patto individuale di lavoro agile tra lavoratore e datore – bastando al contrario un semplice accordo verbale (Ichino 2017); inoltre, secondo la legge è lavoratore agile soltanto chi svolge la prestazione senza precisi vincoli di orario, con il rispetto dei soli limiti di

¹² Cfr. il combinato disposto dell'art. 18, comma 3, della legge n. 81/2017 con l'art. 55 legge n. 50/2017: viene applicata un'aliquota contributiva del 20 per cento e un'aliquota fiscale sostitutiva del 10 per cento. Trattasi di misure promozionali non permanenti, ma di volta in volta introdotte dalla singola legge Finanziaria. Cfr. Santoro Passarelli 2017, p. 9.

durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale: sulla base di un'interpretazione letterale della norma non sarebbero lavoratori agili quanti svolgono la prestazione all'interno di un arco temporale prefissato e in modo occasionale (Dagnino 2016, pp. 27-29), come risulta da quasi tutti gli accordi (pochi per la verità), che a oggi consentono il ricorso allo *smartworking* in azienda¹³.

Passando dal piano squisitamente tecnico-giuridico a quello di politica del diritto, la legge si inserisce nella temperie culturale volta alla progressiva emarginazione dei corpi intermedi, e segnatamente del soggetto sindacale, il cui intervento nella regolazione del fenomeno non è affatto previsto: a differenza del modello francese è infatti l'accordo individuale che determina le modalità tecnico-organizzative volte ad assicurare la disconnessione del prestatore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro (art. 19); inoltre, è sempre il patto di lavoro agile che disciplina l'esercizio del potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro sulla prestazione resa all'esterno dei locali aziendali (art. 21): sulla base del diverso luogo di esecuzione della prestazione l'autonomia individuale sarebbe abilitata a intervenire in materia di tipizzazione delle condotte rilevanti disciplinarmente, ambito di tradizionale intervento dell'autonomia collettiva. Tuttavia, trattandosi di un semplice silenzio del dettato normativo e non di una proibizione esplicita, i contratti collettivi possono regolamentare la materia (cfr. Santoro Passarelli 2017, p. 10).

Anche nel settore pubblico si sono di recente registrate misure volte a promuovere sia il telelavoro¹⁴ sia il lavoro agile: secondo l'art. 14 della legge n. 124/2015 (cd. legge Madia), che va coordinato con la legge n.

¹³ A titolo esemplificativo si pensi all'Accordo integrativo sottoscritto dalla Micron Semiconductor Srl con Fiom, Fim e Uilm e le Rsu nel novembre 2015, in cui il lavoro da remoto (*smartworking*) costituisce un'alternativa occasionale e motivata alla presenza del lavoratore presso la sede di appartenenza (punto 2.2.), e all'Accordo integrativo Enel del 4 aprile 2017, in cui «il lavoro agile [...] si svolge al di fuori della sede aziendale in modo non stabile e non continuativo», e all'accordo tra Mps e organizzazioni sindacali del 29 maggio 2017, secondo cui: «La prestazione lavorativa in "lavoro agile", verrà resa in correlazione temporale della fascia oraria giornaliera standard di 7h e 30', in corrispondenza dell'orario della struttura di appartenenza e secondo l'articolazione individuale dell'orario di lavoro (es. intervallo, flessibilità ingresso/uscita ecc.)» (cfr. punto 4 del verbale di accordo).

¹⁴ Nel pubblico impiego la normativa di riferimento per il telelavoro è il d.p.r. n. 99/70, accompagnato dalla Deliberazione Aipa del 31 maggio 2001.

81/2017, entro il 2020 tutte le pubbliche amministrazioni dovranno adottare misure organizzative che consentano ad almeno il 10 per cento del personale di avvalersi di tali modalità, anche in un'ottica di tutela delle cure parentali. Le maggiori criticità della norma risiedono nella clausola di invarianza finanziaria di derivazione europea (si pensi ai vincoli dettati dal Patto di stabilità e dal Trattato sul Fiscal compact, quest'ultimo costituzionalizzato con la riforma dell'art. 81 Cost.), in virtù della quale la promozione delle IctS (e quindi la formazione del personale e l'acquisto di strumentazioni tecnologiche all'avanguardia) non può comportare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica; e nell'emarginazione del sindacato, in assenza di qualsiasi richiamo del soggetto collettivo (Garilli 2015, p. 407), posto che indirizzi e linee-guida sono demandati a direttive della Presidenza del Consiglio, rafforzandosi l'unilateralismo inaugurato a suo tempo con la riforma Brunetta nella gestione del rapporto di lavoro¹⁵.

Da un punto di vista empirico, nel settore pubblico le iniziative di maggiore respiro sono i progetti Telepat e Telepat 2.0 della Provincia autonoma di Trento, all'interno di un più complessivo disegno strategico inaugurato nel 2011: il ricorso al telelavoro e allo *smartworking* è in continua espansione tanto per i funzionari che per i dirigenti, se si tengono a mente i dati statistici aggiornati al gennaio 2017; più precisamente ben il 13 per cento dei dipendenti che possono svolgere attività telelavorabile lavora effettivamente da casa o da centri di telelavoro, e ben il 21 per cento dei responsabili di unità operativa esegue parte della prestazione in modalità telelavoro o lavoro agile (cfr. Provincia autonoma di Trento 2017, p. 11).

¹⁵ Sul punto è stata di recente adottata la direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei ministri, contenente le Linee-guida sull'organizzazione del lavoro volta a promuovere la conciliazione vita e lavoro dei dipendenti pubblici. Una prima sperimentazione è stata di recente lanciata presso la Presidenza del Consiglio dei ministri: con direttiva del Dipartimento per il personale del 23 maggio 2017 è stato previsto che il 10 per cento dei dipendenti (dirigenti compresi), con contratto sia a tempo indeterminato sia a termine, possa avvalersi del lavoro agile per un massimo di cinque giornate al mese da concordare con l'amministrazione all'interno di un piano di lavoro agile individuale dalla durata semestrale. La direttiva prevede che il piano di lavoro assicuri il diritto alla disconnessione e la tutela della riservatezza. I criteri preferenziali per accedere al lavoro agile sono legati alla conciliazione vita-lavoro (condizioni di salute del dipendente, esigenze di cura nei confronti di figli minori di dodici anni, maggiore tempo di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro).

5. Conclusioni

Il rapporto Ilo-Eurofound, nel sintetizzare dati statistici, prassi contrattuali e norme di legge, offre brevemente uno spaccato del mondo del lavoro la cui nuova fisicità è funzione delle tecnologie informatiche: un quadro sotto gli occhi di tutti da almeno un trentennio, ma che adesso – con l'avvento del web 2.0 (*Cloud-computing* e *Internet of things*) e della quarta rivoluzione industriale – pone la necessità di regolamentare in modo compiuto le nuove frontiere spazio-temporali della prestazione.

Nell'ottica del lavoratore le tecnologie possono avere un indubbio impatto positivo sulla qualità della vita, ad esempio riducendo i costi originati dagli spostamenti casa-lavoro o, ancora, permettendo di conciliare più efficacemente i tempi di vita e di lavoro. Tuttavia, i rischi non sono da meno: il lavoro a distanza, sia esso telelavoro da casa o lavoro «mobile», in un mondo costantemente interconnesso pone il problema della tutela del lavoratore, contraente sottoprotetto, nella duplice dimensione individuale e collettiva. Dietro la tematica del «diritto alla disconnessione» si cela la necessità di individuare rimedi efficaci contro il rischio di un nuovo fordismo, questa volta non più attraverso le macchine di *Tempi moderni*, ma con una commistione costante tra vita privata e lavorativa.

In tali dinamiche il sindacato gioca un ruolo cruciale, come visto in Francia e Germania: gli accordi, aziendali e di categoria, rappresentano lo strumento principale di tutela dei diritti dei lavoratori, nel consentire una coesistenza del progresso tecnologico non eterodiretta unilateralmente dall'impresa. Regolazione che in un disegno più complessivo andrebbe accompagnata a efficaci politiche di formazione e cultura digitale dei dipendenti. Nel contesto italiano, specialmente per le Pmi, potrebbe riservarsi al sistema della bilateralità e, in particolare, ai fondi interprofessionali, la predisposizione di attività formative specifiche a supporto di aziende e lavoratori a distanza. Tali occasioni potrebbero inoltre rappresentare un momento di confronto tra lavoratori con esperienze simili e permettere al sindacato di intercettare le relative esigenze.

Negli anni a venire, come del resto adombrato nelle ultime pagine del rapporto, la necessità maggiore sarà quella di tutelare i lavoratori informali, o su piattaforma che dir si voglia, a fronte di un progressivo restringimento dell'area socio-legale della subordinazione, e della difficoltà nell'utilizzare una linea netta di demarcazione tra subordinazione stessa e autonomia: andranno

predisposte adeguate tecniche di tutela salariali e assistenziali, e in materia di riposi, salute e sicurezza e rappresentanza collettiva (Weiss 2016). Un primo passo in avanti sarebbe quello di modificare l'Accordo quadro del 2002, ed estenderne la portata anche al lavoro autonomo e parasubordinato, ampliando la platea dei beneficiari di pochi principi minimi in un'Europa sempre più orientata verso le ragioni dell'impresa e della competizione senza regole.

Bibliografia

- Anttila T., Nätti J., Ojala S., Tammelin M. (2009), *Ansiotyö kotona: Yleisyys, ominaispiirteet, seuraukset ja hallinta palkansaajilla*, The Finnish Work Environment Fund, <https://www.tsr.fi/documents/20181/40645/106317Loppuraportti.pdf/84228411-4e5f-4a1b-923b-4872942ba2b4>.
- Bmw Group (2014), *Sustainable Value Report*, <https://ddd.uab.cat/pub/infos/169242/isBMWa2014ieng.pdf>.
- Cbs, Tno (2014), *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (Nea) 2014*, <http://www.monitorarbeid.tno.nl/publicaties/netherlands-working-conditions-survey>.
- Dagnino E. (2016), *Lavoro agile: una questione definitoria*, in Dagnino E., Tiraboschi M. (a cura di), *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti su lavoro agile e lavoro autonomo*, Adapt University Press e-book series 50, pp. 26-30.
- Dagnino E., Moscaritolo I. (2016), *Diritto alla disconnessione: un diritto di nuova generazione?*, www.bollettinoadapt.it.
- Eurofound and the International Labour Office (2017), *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.
- Garilli A. (2015), *Contrattazione e partecipazione nel nuovo assetto delle fonti di disciplina del lavoro nelle P.A.: quali prospettive dopo la terza riforma (e in attesa della quarta)?*, in *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, n. 3-4, pp. 397-412.
- Glorieux I., Minnen J. (2008), *Thuiswerk in Vlaanderen*, in Martinez E., Krzeslo E., De Schampheleire J. (a cura di), *Telewerk: Inzet, regels en praktijk*, Brussels, Fod Waso, Tor 2008/15, in http://socip1.vub.ac.be/torwebdat/publications/t2008_15.pdf.
- Gruppo Incipit presso l'Accademia della Crusca (2016), *Accogliamo con piacere il «lavoro agile»*, comunicato stampa n. 3.
- Ichino P. (2017), *Il lavoro agile un po' appesantito*, in www.pietroichino.it, 13 maggio.
- Insht (2011), *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*, in <http://encuestasnacionales.oect.es/>.
- Lo Faro A. (1998), *Politiche comunitarie e diritto internazionale*, in Gaeta L., Pascucci P. (a cura di), *Telelavoro e diritto*, Torino, Giappichelli, pp. 213-235.

- Ojala S., Nätti J., Anttila T. (2014), *Informal Overtime at Home Instead of Telework: Increase in Negative Work-Family Interface*, in *International Journal of Sociology and Social Policy*, vol. 34, n. 1/2, pp. 69-87.
- Poletti D. (2017), *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei «diritti digitali»*, in *Responsabilità civile e previdenza*, n. 1, pp. 8-26.
- Provincia autonoma di Trento (2017), *Smart Working: Telepat 2.0. L'esperienza della Provincia Autonoma di Trento*, in www.provincia.tn.it.
- Ramos Martín N., Visser J. (2008), *A More «Autonomous» European Social Dialogue: The Implementation of the Framework Agreement on Telework*, in *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 24, n. 4, pp. 511-548.
- Ray J.E. (2002), *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXIème siècle*, in *Droit Social*, n. 11, pp. 939-944.
- Ray J.E. (2016), *Grande accélération et droit à la déconnexion*, in *Droit Social*, n. 11, pp. 912-920.
- Roccella M., Treu T. (2016), *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Padova, Cedam.
- Santoro Passarelli G. (2017), *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, Wp Csdle «Massimo D'Antona».IT, n. 327.
- Toffoletto F. (2006), *Nuove tecnologie informatiche e tutela del lavoratore*, Milano, Giuffrè.
- Weiss M. (2016), *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 3, pp. 651-663.

ABSTRACT

Il presente lavoro offre un quadro di sintesi del report congiunto Oil-Eurofound su Working Anytime, Anywhere. The Effects on the World of Work, che ha per oggetto l'impatto delle Ict sulle relazioni di lavoro in dieci Stati, sia all'interno dell'Unione Europea che in paesi extra-europei. Il saggio si prefigge innanzitutto di analizzare i rischi e le opportunità correlati alla digitalizzazione del lavoro nel capitalismo contemporaneo, principalmente con riferimento agli impatti su orario di lavoro, conciliazione vita-lavoro, salute e sicurezza e produttività. Al contempo ricostruisce un quadro sistematico delle principali politiche normative e contrattuali volte a favorire lo sviluppo di telelavoro e lavoro agile in Europa, con una particolare attenzione al caso italiano.

SMARTWORKING WITHIN THE EUROPEAN AND COMPARATIVE SCENERY:
EMERGING DYNAMICS, EFFECTS ON THE QUALITY OF WORK AND REGULATORY TOOLS

The present work summarises the main results of the joint Eurofound-Ilo report on Working Anytime, Anywhere. The Effects on the World of Work, focusing on the impact of

Icts on the employment relationship in ten selected countries (both European and non-European). The essay is mainly aimed at critically analysing the opportunities and the risks related with the digitisation of work in contemporary capitalism, mainly in terms of impacts on working time, work-life reconciliation, health and safety and productivity. In the meanwhile, it offers an overview of the main policies carried out by the actors of the different industrial relations systems to develop telework and smartworking in Europe, with a particular attention to the Italian case.