



SMART WORKING: QUADRO NORMATIVO IN ITALIA E IN EUROPA, CRITICITÀ E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

■ Dott. Ciampa Emanuele¹, Prof. Avv. Campolongo Manlio², Dott.ssa Santoleri Ester³

¹ *1 Laurea in Tecniche della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro, collaboratore Prof. Avv. Manlio Campolongo*

² *Avvocato, Docente, Università Federico II di Napoli, Corso di Laurea in tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro*

³ *Corporate Total Rewards & Expat Manager, Multinazionale, largo consumo*

■ **KEYWORDS:** work evolution, safety, regulatory horizons smart work

ABSTRACT

One of the major concern working phenomena over the last few years is, without any doubt, heir to the technological change, the Smart Working or "Lavoro Agile".

The aim of this research is to highlight:

- *What is the Smart Working: advantages and weaknesses.*
- *A quick confrontation with other European realities in relation to the laws about this.*
- *Based on other recognized issues, to make suggestions that might consent to reduce the encountered, or deducible, problems, actively applying the Smart Working, that can often differ from the law hypothesis.*

INTRODUZIONE

Lo smart working è un approccio flessibile al lavoro che svincola il lavoratore da postazioni e orari fissi: nasce dall'esigenza di favorire una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita privata per la parte prestatore, e un aumento della produttività e diminuzione dei costi per la parte datoriale, mediante lo sfruttamento dei device digitali moderni, che possono consentire un espletamento di alcune mansioni lavorative in luoghi diversi dai locali aziendali. Tale approccio metodologico incorpora intrinsecamente una serie di vantaggi ravvisati per l'azienda, i dipendenti e l'ambiente, quali:

- un aumento medio della produttività per ogni lavoratore che ha partecipato ad un programma di smart working del 15 %; una riduzione dei costi per la gestione degli spazi fisici (riscaldamenti ecc.); riduzione dell'assenteismo, giorni di malattia e permessi;
- migliore equilibrio tra vita lavorativa e privata, la cosiddetta *work-life balance*; risparmio sul tempo e sui costi degli spostamenti casa-luogo di lavoro;
- Vista la riduzione degli spostamenti, è stata stimata una riduzione media delle emissioni di CO2 pari a 135 kg l'anno per singolo lavoratore, considerando

una sola giornata di lavoro da remoto a settimana.

Da un punto di vista normativo in Italia a spalancare definitivamente le porte del lavoro agile è la Legge n.81 del 22 maggio 2017, che tra gli aspetti principali sancisce: innanzitutto trattarsi di un nuovo modo di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato¹ (quindi non autonomo); l'accordo con la parte datoriale deve essere caratterizzato dall'individuazione dei tempi di riposo e dalle misure tecniche per assicurare la disconnessione del lavoratore²; viene sancito l'esercizio del potere di controllo da parte del Datore nel rispetto dell'art 4 del c.d. Statuto dei Lavoratori³; la parte datoriale garantisce la sicurezza del lavoratore e a tal fine consegna allo stesso e al RLS un'informativa sui rischi connessi a tale modalità di lavoro⁴, garantendo la tutela assicurativa contro infortuni e malattie professionali.

Altre realtà europee hanno preso dei provvedimenti legislativi in merito prima dell'Italia.

Pionieristica è stata l'emanazione nel 2014, da parte del Regno Unito, della *Flexible Working Regulation*. Essa prevede che tutti i dipendenti con anzianità di servizio pari almeno a 26 settimane, abbiano il diritto di richiedere forme di lavoro flessibili. Tali richieste

¹ Art. 18, comm.1, Legge n. 81/2017 e s.m.i.

² Art. 19, comm. 1, Legge n. 81/2017 e s.m.i.

³ Art. 21, comm.1, Legge n. 81/2017 e s.m.i.

⁴ Art. 22, comm.1, Legge n. 81/2017 e s.m.i.

possono riguardare il Job sharing, il Lavoro da casa, il *part time*, la settimana di lavoro compressa, o orari flessibili individuali. Il quadro normativo britannico presenta dunque delle modalità di esecuzione del lavoro, per quanto attiene a luoghi e tempi, molto più eterogenee.

In Francia, invece, non è stata emanata una legge che contempra in maniera diretta il lavoro agile, tuttavia si è data un'attenzione maggiore, rispetto all'Italia, al diritto alla disconnessione, con la *Loi du Travail* n.2016-1088 dell'8 agosto 2016. Essa contempla che, in mancanza di accordo, la parte datoriale predisponga, previa consultazione con le rappresentanze sindacali, un regolamento aziendale che definisce le modalità di esercizio del diritto alla disconnessione, proponendo programmi di sensibilizzazione all'utilizzo ragionevole dei device digitali.

Sulla scorta di quanto estrinsecato il lavoro agile appare può apparire come una vera panacea per tanti mali del lavoratore, corroborato da un impianto normativo forte. Tuttavia, come ogni "rivoluzione", anche lo smart working porta con sé degli aspetti negativi, e spesso la normativa si scontra con l'applicazione pratica.

Tra le criticità:

- In materia di sicurezza sul lavoro si ravvisano criticità relative alla possibilità di svolgere la propria mansione potenzialmente in qualsiasi luogo, previa approvazione della parte datoriale: questo può comportare una mancata possibilità per la parte datoriale di poter predisporre, specialmente per i c.d. *mobile workers*, un'adeguata valutazione dei rischi e un controllo disciplinare dell'attività svolta.
- In materia di privacy e protezione dei dati, alla luce dell'entrata in vigore del Regolamento UE 2016/679, la criticità è relativa al trattamento dei più disparati dati personali, con il rischio di dispersione degli stessi o accesso illegittimo di terzi.
- Ulteriore criticità è l'applicazione pratica del diritto alla disconnessione: il rischio è quello di essere costantemente connessi (*always on*), per cui paradossalmente il tempo di lavoro potrebbe invadere lo spazio di vita, oltre all'insorgenza di tecnostress.
- Inoltre, per alcuni smart workers, un eccessivo uso di questa modalità di lavoro può portare all'assenza di contatto umano e, dunque,

anche alla mancata identificazione in una compagine aziendale, con una serie di conseguenze sul piano psicologico.

Fermo restando la possibilità di applicare diverse soluzioni per ognuna delle succitate criticità, eventualmente esplicabili in un lavoro più esteso, a nostro avviso una soluzione alternativa, ibrida con il lavoro tradizionale, che può mitigare parte dei problemi sopracitati, è l'adozione di Smart Working Center: ambienti open space, dalle caratteristiche confortevoli, dislocati strategicamente, fruibili dal lavoratore a propria discrezione durante la giornata, partendo dall'assunto che il lavoro da portare a termine sia incentrato al raggiungimento di obiettivi giornalieri piuttosto che sugli orari, sebbene comunicando il range orario scelto alla parte datoriale. Tale tipo di soluzione consentirebbe di conservare una separazione fisica tra vita e lavoro, mantenendo la discrezionalità della scelta sul "quando" dedicarsi al lavoro, garantendo dunque di poter effettuare la prestazione lavorativa in modo "agile" nel rispetto concreto del diritto alla disconnessione; avendo a monte una cognizione del luogo di lavoro si risolverebbe il problema legato alla sicurezza e al controllo disciplinare della parte prestatore senza rischiare di violare aspetti legati alla privacy dello stesso, in quanto "non si entra in casa" del lavoratore; inoltre mediante l'impiego di device digitali all'avanguardia dal punto di vista della cyber security e di un ambiente "protetto" risulterebbe più semplice contenere l'eventuale dispersione dei dati o accesso illegittimo di terzi; infine, trattandosi di uno spazio fisico condiviso con altri lavoratori, quest'ultimo consentirebbe la presenza di contatto umano e l'identificazione in un team aziendale, arginando, dunque, il problema legato al c.d. isolamento digitale.

■ CONCLUSIONI

In conclusione, riteniamo che lo smart working costituisca una vera rivoluzione, complessivamente positiva, sia per la parte datoriale che per quella prestatore, tuttavia non scevra da criticità, legate ad aspetti quali: sicurezza sul lavoro, privacy, concreto diritto alla disconnessione e sovrapposizione in alcuni casi, piuttosto che conciliazione, tra vita lavorativa e privata.

Una soluzione a metà strada tra smart working e lavoro tradizionale, per mitigare le succitate criticità, potrebbe essere l'impiego di Smart Working Center.

■ BIBLIOGRAFIA

1. Legge 22 maggio 2017 n. 81. "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".
2. *Loi du Travail* n.2016-1088. "relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels". 8 agosto 2016.
3. *Flexible working regulation*. 30 giugno 2014.
4. Albano R., Bertolini S., Curzi Y., Fabbri T., Parisi T. (2017). *DigitAgile: l'ufficio nel dispositivo mobile. Opportunità e rischi per lavoratori e aziende*. Osservatorio MU.S.I.C. Working Paper n. 3.
5. M. Lambrou. (2018). Smart Working: come evitare il contenzioso. *Diritto & Pratica del Lavoro*, 26, 1625-1629.
6. Crespi F., Langè V. (2018). *Ripensare gli spazi per lo Smart Working*. Rapporto di Ricerca. Osservatorio Smart Working. Politecnico di Milano.
7. Bertelè U., Perego A., Balocco R., Corso M. (2018). *Smart Working: una rivoluzione da non fermare*. Rapporto di Ricerca. Osservatorio Smart Working. Politecnico di Milano.