

Dallo smart working emergenziale al lavoro agile: problemi e prospettive

29 APRILE 2021 | PROF.SSA ANNA FENOGLIO



Scuola di Cittadinanza 2021
Torino - Cuneo

Tre tipologie di smart-work



Smart work (regolamentato
dalla contrattazione collettiva)



Lavoro agile (l. 81/2017)



Smart work emergenziale



Smart work

Possibilità di rendere la prestazione senza precisi vincoli di **luogo** di lavoro

Finalità: incremento **produttività** per le aziende; favorire la **conciliazione** vita-lavoro per i dipendenti coinvolti



Lavoro agile

Possibilità di rendere la prestazione senza precisi vincoli di **luogo** e di **tempo** di lavoro

Accordo individuale obbligatorio

Finalità: incremento **produttività** per le aziende; favorire la **conciliazione vita-lavoro** per i dipendenti coinvolti



Smart work emergenziale

Svolgimento della prestazione **nel domicilio del lavoratore e nel rispetto dell'orario di lavoro standard**

Non occorre accordo individuale

Finalità: **proseguimento dell'attività produttiva; conservare la retribuzione; salvaguardare la salute**

Le principali differenze

Il lavoro agile fisiologico e la gestione del tempo



Pro:

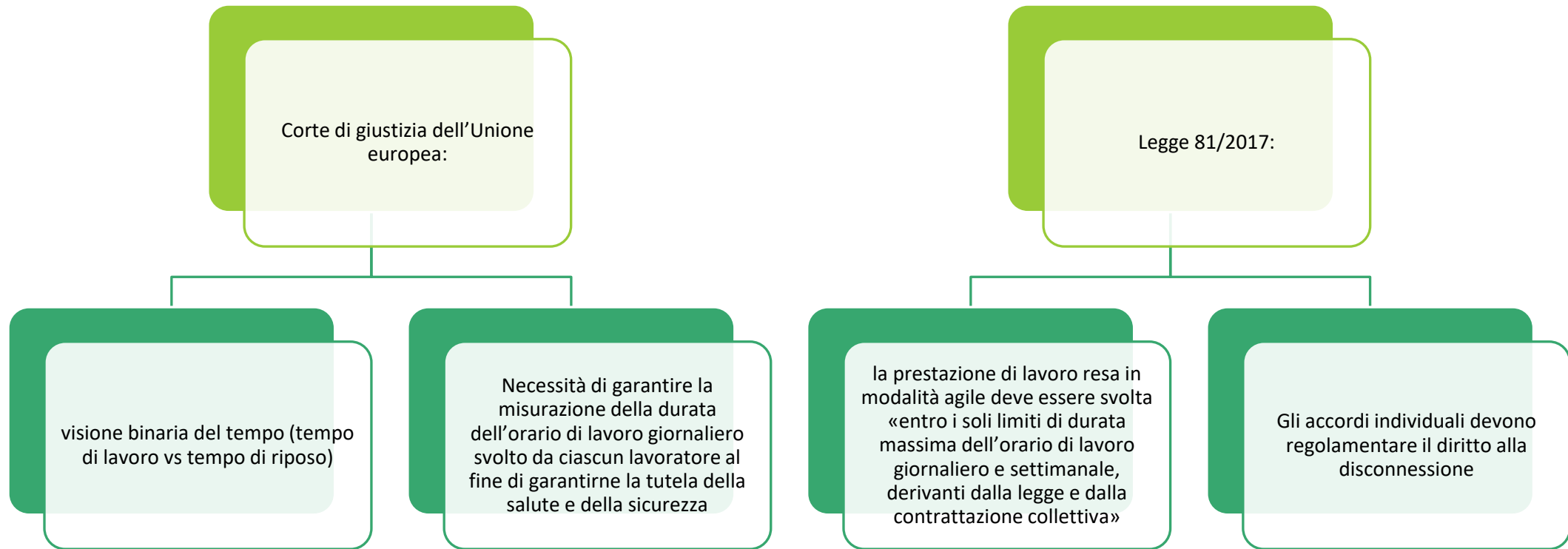
- Autogestione del tempo di lavoro
- Potenziale miglioramento nella conciliazione vita-lavoro

Contro:

- Rischio incremento orario di lavoro (time porosity)
- Reperibilità costante
- Incremento stress lavoro correlato

Fluidità
spazio
temporale

Come limitare la porosità del tempo?



Il diritto alla disconnessione

Obiettivi:

- Garantisce il diritto al riposo, tutelando la salute e la sicurezza dei lavoratori
- Delimita il dovere di diligenza
- Consente bilanciamento tra potere di controllo del datore di lavoro e diritto alla privacy dei lavoratori
- Rafforza il diritto alla conciliazione vita-lavoro

Limiti:

- Non sono previste sanzioni in caso di violazione
- La legge si limita a enunciarlo; deve essere regolamentato dagli accordi individuali (la cui sottoscrizione in epoca Covid non è però necessaria!)

Il lavoro agile patologico: limiti....

Difficoltà per *care givers* rafforzate dai vuoti normativi derivanti dalla regolamentazione emergenziale (la deroga all'accordo individuale) e dalle peculiare condizione verificatesi durante il lockdown (scuole chiuse, condivisione degli spazi...)

Lo strumento del lavoro agile è stato usato in maniera contraddittoria dal legislatore, come se questo istituto consentisse ai lavoratori di garantire una piena cura ai minori:

- Diritto al lavoro agile per genitori di figli minori di 14 anni o disabili
- Esclusione per i lavoratori dipendenti (inizialmente pubblici, poi pubblici e privati) della possibilità di beneficiare di voucher baby-sitting durante la chiusura delle scuole

Eppure «**lo smart working non è un diverso tipo di contratto di lavoro, ma solo un modo diverso di svolgere l'attività professionale, con ciò determinando un'incompatibilità con la cura dei figli**» (circolare n. 2/2020 del ministero della Pubblica Amministrazione).

E prospettive!

A livello nazionale:

- convocazione delle parti sociali

A livello europeo:

- *Framework Agreement on Digitalisation* sottoscritto dalle parti sociali europee il 22 giugno 2020
- Approvazione della Proposta di Risoluzione con cui il Parlamento Europeo ha raccomandato alla Commissione l'adozione di una direttiva sul diritto alla disconnessione