

Smart working, Covid-19 and industrial relations

Italia



Co-funded by the
European Union

This publication was produced for the project “IRsmart – Industrial Relations for Smart-Workers in Smart Cities”, which was financially supported by the EU (CALL VP/2020/004 G.A. no VS/2021/0200). The information contained in this publication does not necessarily reflect the official position of the European Commission.

Definizioni e quadro normativo

Tutto ciò che in Italia generalmente rientra nella definizione di lavoro remoto¹ al momento è regolamentato da tre diverse disposizioni². La prima si riferisce alla nozione di "telelavoro", come stabilito dall'Accordo quadro europeo firmato il 16 luglio 2002, recepito in Italia da un accordo interprofessionale per il settore privato firmato il 9 giugno 2004³. La seconda corrisponde alla categoria del "lavoro agile" (smart working), così come previsto e declinato nella Legge n. 81/2017. La definizione di lavoro agile non riguarda solo il lavoro remoto, ma implica una flessibilità organizzativa orientata ai risultati in un ambiente di lavoro dinamico in cui "*spazi, orari e strumenti di lavoro sono rimodellati a fronte di una maggiore libertà e responsabilizzazione concessa ai lavoratori*"⁴. Il terzo regime consiste in una versione "derogata" del quadro legale esistente per il lavoro agile, come previsto dalla suddetta legge del 2017. Mentre le prime due serie di disposizioni sono state introdotte prima della pandemia, l'ultima rappresenta un primo tentativo di semplificare l'adozione di soluzioni di lavoro a distanza come misura generale di salute e sicurezza durante il periodo pandemico.

Inoltre, il lavoro agile, nella sua concezione originaria, è strettamente legato all'autonomia organizzativa. Come evidenziato da molti studi empirici, i benefici della flessibilità organizzativa si raggiungono pienamente solo quando sono i lavoratori a decidere autonomamente dove, quando e come svolgere il loro lavoro, senza vincoli imposti dal management. A questo proposito, è importante sottolineare come l'uso delle tecnologie possa accentuare l'esposizione dei "lavoratori agili" a forme pervasive di controllo da parte del datore di lavoro.⁵

Dati e cifre

Prima della pandemia solo il 10% dei dipendenti italiani aveva lavorato da casa più volte alla settimana, rispetto a una media europea del 15,8%. Secondo i dati Eurostat, l'Italia si trovava in fondo alla classifica quando confrontata alla UE27 con il 3,6% (5,4% nell'UE) di dipendenti coinvolti in questa modalità di lavoro. Alla fine del 2020, l'Osservatorio sullo smart working del Politecnico di Milano ha stimato in oltre 6,6 milioni i lavoratori in cosiddetto smart working d'emergenza⁶ (o semplificato) attivi a marzo 2020 (scesi a 5 milioni a settembre, pari al 33,8% dei dipendenti) e stima che in questa "nuova normalità" tale numero si stabilizzerà sui 5,3 milioni di lavoratori.

All'inizio dell'emergenza, il lavoro a distanza riguardava una platea di potenziali utenti molto più ampia del solito e più classico profilo dello smart worker (impiegati di grandi aziende), arrivando a comprendere tutti i lavoratori a tempo indeterminato.

¹ In Italia una definizione generale di lavoro remoto è stata elaborata, tra gli altri, da *Iacopo Senatori e Carla Spinelli: (Re-)Regulating Remote Work in the Post-pandemic scenario: Lessons from the Italian experience. Italian Labour Law E-Journal, vol. 14, no. 1 (2021) 209–260.*

² Iacopo Senatori (2021), Italian Industrial Relations and the Challenges of Digitalisation in Hungarian Labour Law E-Journal 2021/2 <http://www.hlj.hu>

³ https://www.cliclavoro.gov.it/aziende/documents/accordo_interconfederale_telelavoro_9_6_2004.pdf

⁴ G. Chiaro, G. Prati, M. Zocca, Smart Working: dal lavoro flessibile al lavoro agile, in *Soc. lav.*, 2015, p. 72

⁵ R. Albano, S. Bertolini, Y. Curzi, T. Fabbri, T. Parisi, DigitAgile: l'ufficio nel dispositivo mobile. Opportunità e rischi per lavoratori e aziende, Osservatorio MU.S.I.C., Working Paper Series n. 03-2017, p. 7 ss

⁶ Si veda la sezione 2.3 sulle modifiche legislative introdotte dopo la pandemia di Covid-19.

Dopo un'analisi delle caratteristiche principali dei telelavoratori, uno studio Inapp pubblicato all'inizio del 2022⁷, basato su un'indagine condotta tra marzo e luglio 2021, ha evidenziato che a differenza del primo anno della pandemia, durante il quale una percentuale maggiore di donne rispetto agli uomini aveva lavorato in remoto, durante il periodo esaminato la percentuale di uomini e donne che aveva lavorato almeno un giorno a distanza era quasi la stessa (rispettivamente 32% e 33%). Il titolo di studio rappresenta invece un elemento discriminante, dato che ha lavorato in remoto il 54,5% dei lavoratori in possesso di una laurea o di un titolo di studio post-universitario, contro il 14,6% di coloro che hanno al massimo la licenza media. È evidente che questo dato risente fortemente del rapporto tra titolo di studio e professione svolta che, in alcuni casi, non consente di svolgere il lavoro in un luogo diverso da quello dell'azienda.

Regolamentazione del lavoro remoto durante la pandemia di Covid-19 e il ruolo della contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva ha sempre svolto un ruolo fondamentale di regolamentazione del lavoro remoto in Italia. Tutte le disposizioni operative e sostanziali relative al telelavoro sono state introdotte formalmente grazie al sistema multilivello di contrattazione collettiva originato dal Quadro Europeo sul Telelavoro. In materia di telelavoro, la legge ha raramente interferito con le norme contrattuali. Nella maggior parte dei casi, questo accordo quadro ha favorito la funzione di regolamentazione della contrattazione collettiva in materia di telelavoro, richiedendo che tutti gli accordi di telelavoro fossero mediati dalle parti sociali nell'ambito dei contratti collettivi. La contrattazione di secondo livello si è concentrata principalmente sui modelli organizzativi specifici, ad esempio gli orari di lavoro e le modalità di rotazione tra prestazioni a distanza e in presenza, adattando le regole standard attraverso accordi sempre più flessibili e personalizzati sulle esigenze specifiche dell'azienda.

Con la legge del 2017 sul "lavoro agile" è iniziato un nuovo processo di "legificazione" della regolamentazione del lavoro a distanza. L'intento principale di tutti gli accordi stipulati prima della legge 81/2017 era quello di stabilire modalità organizzative flessibili diverse dal telelavoro. Nel tentativo di spingere le aziende a superare il telelavoro come forma di "lavoro remoto", questa legislazione sul lavoro agile ha perseguito anche una strategia di marginalizzazione della contrattazione collettiva. La legge 81/2017, infatti, non cita mai la contrattazione collettiva come fonte normativa del lavoro agile: gli accordi individuali sono l'unico strumento formale per tradurre i principi e le linee guida legislative in modalità operative dettagliate.

A causa dell'emergenza sanitaria legata all'epidemia di Covid-19, il quadro normativo sul lavoro a distanza è stato drasticamente semplificato e modificato sia nel settore privato che in quello pubblico. Il nuovo regime semplificato si discosta significativamente dal sistema normativo ordinario per due aspetti fondamentali. Nell'attivazione volontaria del lavoro agile: il lavoro agile può essere attivato anche a seguito di una decisione unilaterale del datore di lavoro senza il consenso formale del lavoratore espresso dal patto individuale di lavoro agile. Nell'estensione del diritto al lavoro agile con particolare

⁷https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/3420/INAPP_Il_lavoro_da_remoto_modalit%c3%a0_attuative_strumenti_punto_di_vista_dei_lavoratori_PB26_2022.pdf?sequence=4&isAllowed=y

attenzione agli operatori socio-assistenziali e ai lavoratori con disabilità⁸: se compatibile con la mansione specifica, il datore di lavoro è obbligato ad accettare ogni richiesta proveniente da un lavoratore idoneo.

I sindacati hanno criticato duramente questa modifica alla normativa, in quanto avrebbe lasciato la regolamentazione al potere discrezionale dei dirigenti pubblici. I sindacati rivendicano la centralità della contrattazione collettiva con riferimento a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro agile e, in primo luogo, agli aspetti più controversi relativi al trattamento economico e normativo da applicare nei confronti di questi lavoratori: gli straordinari e i permessi, l'attribuzione dei buoni pasto, la responsabilità per l'utilizzo delle attrezzature ICT, le questioni relative alla protezione dei dati e della privacy, il diritto alla disconnessione. Tuttavia, su pressione delle parti sociali, il rapporto tra normativa e contrattazione collettiva sui temi del lavoro a distanza è stato modificato durante la pandemia.

L'accordo tripartito sul lavoro agile firmato il 7 dicembre 2021 dal Ministero del Lavoro e dalle principali organizzazioni sindacali e datoriali rappresentative del settore privato⁹ può essere considerato un passo avanti nel riconoscimento formale del ruolo della contrattazione collettiva come fonte regolatrice del lavoro remoto. Il protocollo, infatti, sottolinea il "ruolo cardine" della contrattazione collettiva, la cui funzione è stata assolutamente trascurata dalla Legge 81/2017, e all'art. 15 le parti sociali concordano le parti sociali concordano sulla necessità di favorire il corretto utilizzo del lavoro agile anche attraverso incentivi pubblici per le aziende che regolamentano il lavoro agile attraverso la contrattazione collettiva.

⁸ Lavoratori disabili, lavoratori con immunodeficienze e soggetti conviventi, lavoratori in condizioni di salute vulnerabili che possono aumentare il rischio di essere affetti dal COVID-19; genitori di bambini di età inferiore ai 14 anni interessati dalla chiusura delle scuole.

⁹ Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal, Cisa, Usb, Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Alleanza cooperative, Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Copagri, Abi, Ania, Confprofessioni, Confservizi, Federdistribuzione, Confimi e Confetra



Co-funded by the
European Union



**Università
degli Studi
di Ferrara**



**ISTITUTO
RICERCHE
ECONOMICHE
SOCIALI**



**ALEXANDRU IOAN CUZA
UNIVERSITY of IAȘI**



**INSTITUTE OF
PUBLIC AFFAIRS**