

Le nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT) hanno senza dubbio rivoluzionato il telelavoro così come siamo abituati ad intenderlo. Smartphone, tablet e laptop, infatti, permettono oggi di rimanere costantemente in contatto con datore e colleghi di lavoro, indipendentemente dal luogo in cui ci si trova e in qualunque momento: bar, caffè, treni sono diventati spazi in cui poter connettersi a internet, rispondere alle e-mail, contattare un cliente. Ciò, come evidenziato anche dal report ILO ed Eurofound "*Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*", ha reso possibile lo sviluppo di nuove forme di lavoro a distanza accanto al tradizionale telelavoro svolto regolarmente da casa: **a seconda del luogo in cui viene eseguita la prestazione si possono distinguere telelavoratori ad alta mobilità** (che non hanno una vera e propria postazione di lavoro ma lavorano sempre da posti diversi) **e a bassa mobilità** (che svolgono l'attività in uno o più posti diversi dalla sede centrale) mentre in base alla frequenza con cui essa viene resa fuori dai locali del datore si **distinguono telelavoratori regolari e telelavoratori occasionali** (che lavorano lontano dall'impresa saltuariamente) .

Emerge dunque la grande variabilità che caratterizza oggi il fenomeno: non a caso, la questione della regolazione del lavoro da remoto è tornata di grande attualità, non solo in Italia - dove è invalsa la pratica dello "smart-working" o "lavoro agile", la cui regolazione tornerà al Senato, dopo l'approvazione il 9 marzo scorso presso la Camera dei deputati - ma anche in altri ordinamenti quali quello spagnolo e francese. In Spagna tali forme di telelavoro sono infatti guardate con molto interesse, considerato che in alcune grandi imprese sono state introdotte ormai da diversi anni e la loro diffusione tende ad aumentare (sul punto '*Smartworker, el profesional que revoluciona el trabajo*'); in Francia la Loi Travail (commentato in *Loi travail: prima analisi e lettura. Una tappa verso lo "Statuto dei lavori" di Marco Biagi?*), al fine di favorire lo sviluppo del lavoro da remoto, ne ha demandato la definizione alla contrattazione collettiva ritenendola maggiormente adeguata ad affrontare proprio la variabilità delle situazioni concrete.

Le possibilità offerte dalle nuove ICT rendono tali modalità di svolgimento del rapporto potenzialmente vantaggiose non solo per i dipendenti e per i datori di lavoro, ma anche per la collettività nel suo complesso: il miglior bilanciamento tra vita privata e vita lavorativa, la drastica riduzione se non l'azzeramento del tempo necessario per recarsi sul luogo di lavoro e del conseguente inquinamento, migliori performance individuali, i minori costi per le imprese, la creazione di posti di lavoro e la potenziale crescita economica di regioni più povere sono solamente alcuni degli effetti positivi che ad esse vengono associati.

Accanto alle suddette opportunità tuttavia, va evidenziato come l'utilizzo delle nuove ICT comporti inevitabilmente alcune problematiche. La flessibilità che caratterizza il lavoro da remoto può produrre non solo effetti contraddittori con riferimento all'orario di lavoro e alla conciliazione di vita privata e familiare del lavoratore, ma anche conseguenze negative sulla sua salute.

Innanzitutto emerge la tendenza dei lavoratori da remoto a lavorare più dei rispettivi colleghi occupati presso i locali del datore: infatti, nella maggior parte dei Paesi oggetto del report citato, i dipendenti che lavorano a distanza svolgono molti più straordinari, sia perché il tempo precedentemente impiegato per recarsi sul luogo di lavoro viene utilizzato per lavorare, sia per la possibilità di utilizzare fasce orarie solitamente dedicate al riposo grazie a strumenti elettronici che, potenzialmente, rendono il dipendente sempre a disposizione del datore. Se è vero che da un lato ciò consente di incrementare le performance individuali e aziendali, è altrettanto vero che molto spesso questi straordinari non sono retribuiti e che diventa molto più sottile il confine tra le ore di lavoro aventi natura sostitutiva e quelle aventi natura supplementare.

Anche relativamente alla conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, lo sviluppo delle ICT sembra generare risultati contraddittori. Già con riferimento alle tradizionali forme di telelavoro infatti, da un lato si sottolineava come la maggiore autonomia organizzativa riconosciuta al prestatore gli consentisse di gestire al meglio gli impegni domestici e quelli lavorativi, di passare più tempo con la propria famiglia e di dedicarsi a interessi personali ma dall'altro esso fosse maggiormente esposto al rischio che la sfera lavorativa invadesse quella privata (o viceversa) causando un aumento dello stress. Le nuove generazioni di ICT rischiano di rendere ancora più sfocati i confini tra i due mondi: il poter essere contattati in qualunque luogo e (astrattamente) in qualunque orario può essere molto dannoso per il lavoratore (specialmente per quelli ad alta mobilità): secondo i dati contenuti nel report sono molti i dipendenti che si sentono costantemente sotto controllo e negligenti nei confronti della propria famiglia.

Lavorare in luoghi diversi dall'ufficio può inoltre avere significative conseguenze sulla salute e sul benessere del lavoratore. A tal proposito, recenti ricerche (come per esempio *The*

Effects of Digitalization on Employment dell'Istituto per la Ricerca Economica di Colonia) hanno infatti dimostrato che le diverse forme di lavoro da remoto comportano sia effetti positivi che negativi: per quanto riguarda i primi, vi rientra senza dubbio la maggiore motivazione legata alla notevole indipendenza riconosciuta al prestatore e la riduzione delle problematiche connesse al pendolarismo; per quanto riguarda i secondi, in aggiunta all'anzidetto aumento dello stress (con conseguenti difficoltà del sonno), si può citare l'isolamento dai colleghi e i problemi fisici derivanti dall'utilizzo di strumenti elettronici e dalla mancata adozione in qualunque ambiente diverso dai locali del datore di soluzioni ergonomiche.

La disamina offerta del report ILO - EUROFOUND, i cui risultati sono stati sopra brevemente tratteggiati e commentati, consente di rilevare come risultato fondamentale promuovere e disciplinare adeguatamente il telelavoro e i suoi recenti sviluppi al fine di ottimizzarne gli effetti. Agevolare tale fenomeno infatti permette di rendere maggiormente competitive le imprese, ridurre i costi del lavoro, incentivare la flessibilità, favorire l'inclusione nel mondo del lavoro di categorie come anziani, disabili e donne con figli piccoli. In Italia, dove il telelavoro tradizionale non è riuscito ad affermarsi (i telelavoratori rappresentano solamente il 5% dei dipendenti a fronte della media europea del 17%), è indispensabile, per la diffusione di queste nuove modalità di svolgimento della prestazione, evitare che i lavoratori e i manager le guardino con diffidenza: a tal fine, alla luce delle problematiche descritte, **la promozione deve avvenire adottando misure in grado sia di esaltare gli aspetti positivi senza comportare diminuzioni di tutela sia di mostrare alla classe dirigente (ancora legata alle tradizionali modalità di organizzazione e controllo del lavoro) le enormi potenzialità insite nel lavoro a distanza con l'utilizzo delle ICT.**

Il tema della regolamentazione delle nuove forme di lavoro da remoto negli ordinamenti europei citati in precedenza è stato affrontato proprio in questa direzione: la Loi Travail francese, ad esempio, oltre ad aver richiesto alla contrattazione collettiva di occuparsi dell'aggiornamento della disciplina del telelavoro, ha specificamente previsto il diritto del dipendente di "andare offline" fuori dall'orario di lavoro prestabilito per evitare stress e overworking (si vedano E. Dagnino, I. Moscaritolo, *Diritto alla disconnessione: un diritto di nuova generazione?*). In altri ordinamenti - come noto è il caso italiano (ma anche nel primo dibattito spagnolo) - la prospettiva è, invece, quella di introdurre nuove regolamentazioni specifiche e semplificate per promuovere particolari forme di lavoro da remoto, cercando di affrancarsi dalla disciplina del

telelavoro.

La centralità della tematica impone profonde riflessioni sul tema: lo studio comparato può offrire fondamentali spunti per affrontare le nuove sfide poste dalla digitalizzazione del lavoro ed in particolare dalla possibilità di *working anytime, anywhere*.

Federico Fioni

ADAPT Junior Fellow

 [@FedericoFioni](https://twitter.com/FedericoFioni)

Scarica il **PDF** 