

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it*

Il recente rapporto dell'Eurofound ***“Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age”*** analizza le condizioni di lavoro dei telelavoratori e dei lavoratori che rendono la prestazione lavorativa tramite tecnologia mobile.

Il rapporto fa tesoro dei risultati degli studi condotti sul tema negli anni precedenti, oltreché degli studi svolti dall'ILO e dall'Organizzazione Europea sulla salute e sicurezza (EU-OSHA) negli ultimi anni.

Gli autori partono dalla importante premessa secondo cui le condizioni di lavoro associate all'uso di tecnologia mobile non sono una conseguenza diretta della tecnologia utilizzata per il lavoro, quanto il risultato dell'interazione tra il cambiamento tecnologico e il contesto istituzionale.

Il contesto istituzionale analizzato nel rapporto è innanzitutto quello della normativa comunitaria applicabile al telelavoro e al tema dell'equilibrio tra lavoro e vita privata. In secondo luogo vengono analizzate le scelte operate dagli Stati Membri in merito alle fonti di regolamentazione del telelavoro o lavoro tramite tecnologia (legge o contratto collettivo, accordi individuali).

La parte più corposa del rapporto si sofferma ad analizzare l'impatto del telelavoro sull'equilibrio vita - lavoro.

Un più scarso equilibrio tra lavoro e vita privata viene infatti rilevato tra i telelavoratori che lavorano continuativamente a domicilio e non hanno figli, rispetto a quelli con bambini. Mentre i lavoratori con figli che si spostano maggiormente per esigenze lavorative e che utilizzano tecnologia mobile sono coloro che riferiscono un più scarso equilibrio vita - lavoro.

Nel rapporto viene annoverato anche il rischio che i dirigenti e i colleghi stessi di questi lavoratori cadano nel pregiudizio che il telelavoro equivalga a minor lavoro, con

inevitabili ripercussioni sulle prospettive di carriera dei telelavoratori.

Un presupposto importante per l'efficacia dell'accordo di telelavoro appare un continuo e corretto scambio di informazioni con i colleghi e con il datore di lavoro.

Ciò richiede un sistema di *cloud computing* a cui è possibile accedere da dispositivi mobili, nonché procedure concordate.

Accanto a questa corretta comunicazione di informazioni è emerso, anche attraverso progetti sperimentali avviati in alcuni Stati Membri dell'UE, che i dipendenti devono disporre di un ambiente di lavoro adeguato, sottoposto a ispezione da parte dell'azienda, in modo che sia garantito il rispetto dei requisiti legali, di salute e sicurezza e di protezione dei dati. Anche l'orario di lavoro deve essere registrato nel sistema aziendale.

Inoltre, l'esperienza di Stati come la Danimarca dove gli accordi di lavoro tramite tecnologia mobile si fondano su una bilanciata combinazione di responsabilità e libertà dimostra l'imprescindibile importanza del sistema valoriale del *management*. Tale sistema valoriale incide sulla buona riuscita degli accordi di lavoro tramite tecnologia mobile, soprattutto sui numerosi accordi di tipo informale.

Nello studio si evidenzia inoltre che tale modalità di lavoro consente di realizzare l'equilibrio tra lavoro e vita privata a condizione che si lavori tramite tecnologia mobile solo occasionalmente. La maggior parte dei lavoratori che telelavorano solo occasionalmente, infatti, non ha segnalato conflitti tra lavoro e vita domestica. La possibilità di conflitto aumenta, invece, quando il telelavoro domiciliare è più frequente o duraturo nel tempo.

La confusione dei confini tra orario di lavoro e vita privata è un problema particolare per i dipendenti che lavorano da casa in quanto può essere difficile mantenere una chiara divisione tra sfera privata e sfera lavorativa. **Ciò può essere aggravato quando, a causa del carico di lavoro o della ambizione del lavoratore, il lavoro svolto da casa integra il lavoro svolto presso la sede del datore di lavoro anziché sostituirlo.**

Tra gli elementi negativi annoverati nel rapporto vi è anche quello che viene denominato “scambio sociale” tra datori di lavoro e dipendenti: i lavoratori con un accordo di lavoro flessibile sono portati a impegnarsi maggiormente (“reciprocità”) per dimostrare che l’accordo di telelavoro non ha influito sul loro impegno.

Vi è anche il problema che potrebbe definirsi della “costante disponibilità.”

I casi studio indicano che i dipendenti altamente mobili e i lavoratori autonomi hanno maggiori probabilità di essere costantemente disponibili.

Tra gli intervistati vi è stato dunque un forte consenso sulla necessità di definire limiti chiari e precisi sulla disponibilità oraria.

In una ricerca condotta tra i lavoratori fiamminghi ben il 36% dei lavoratori ha dichiarato infatti di iniziare a lavorare prima dell’orario di ufficio o di finire dopo.

Impatto su salute e sicurezza, precarietà del lavoro e prospettive di carriera

L’affaticamento degli occhi è innanzitutto il primo effetto ricollegabile all’uso intensivo di tecnologia mobile per lavoro. Inoltre coloro che usano tecnologia mobile hanno maggiori probabilità di avere un quantitativo di richieste lavorative che conduce allo stress.

L’analisi mostra anche che i lavoratori che lavorano regolarmente a domicilio hanno segnalato di avere problemi di sonno in misura maggiore (42%) rispetto a quelli che lavorano presso la sede del datore di lavoro (solo il 29%).

Per quanto riguarda poi le condizioni lavorative e le prospettive di carriera, l’analisi dei dati mostra che il 24% dei lavoratori che utilizzano tecnologia mobile ha un lavoro precario: essi hanno maggiori probabilità di avere un contratto a tempo determinato, guadagnare un reddito basso, sperimentare insicurezza lavorativa. **Dal punto di vista del singolo lavoratore, la mancanza di visibilità può compromettere lo sviluppo della carriera.**

Le donne lavoratrici, in particolare quelle con bambini e quelli che trascorrono più del 50% delle ore lavorative a casa, hanno riferito di avere una visibilità ridotta e di avere meno opportunità di sviluppo della carriera.

Regolamentazione del telelavoro

Esistono leggi o accordi collettivi nella maggior parte degli Stati membri. Tuttavia, solo alcuni di questi regolamenti includono in maniera esplicita l'obiettivo di promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata e pochi includono disposizioni sul diritto di disconnessione.

La contrattazione collettiva a livello settoriale e aziendale è comunemente il modo in cui vengono sviluppate disposizioni per regolamentare il lavoro tramite tecnologia mobile.

Le normative sul lavoro tramite tecnologia mobile e sull'equilibrio tra lavoro e vita privata sono sviluppate attraverso la contrattazione collettiva settoriale in Austria, Repubblica Ceca, Danimarca, Finlandia, Germania, Paesi Bassi, Norvegia e Svezia.

La regolamentazione attraverso contratti collettivi a livello nazionale è stata implementata in Estonia, Grecia e Lussemburgo.

Approcci legislativi (integrati con la contrattazione collettiva), compresa la promozione e la protezione dei lavoratori in telelavoro o che utilizzano tecnologia mobile sono stati sviluppati in Belgio, Francia, Italia e Spagna.

La regolamentazione è negoziata a livello aziendale nella maggior parte dell'Europa centrale e orientale, nonché in Irlanda e nel Regno Unito.

In Europa manca ancora il consenso in merito alla necessità di una legislazione sul diritto alla disconnessione. Questo problema, unitamente ai diversi livelli di copertura, può portare a disparità tra paesi, settori o tipologie di lavoratori a cui è garantita la protezione.

Conclusioni

L'analisi svolta nel rapporto suggerisce che i lavoratori che beneficiano maggiormente del telelavoro sono quelli che lavorano su base occasionale– per loro, generalmente tale modalità di lavoro si traduce in migliori condizioni di lavoro e migliori risultati in relazione

all'equilibrio tra lavoro e vita privata.

Molte variabili svolgono un ruolo nel modellare l'equilibrio tra lavoro e vita privata, incluso il grado di autonomia, l'intensità del lavoro e i modelli dell'orario di lavoro.

I risultati mostrano anche che il lavoro tramite tali tecnologie comporta alcuni rischi per il benessere mentale e fisico dei lavoratori. Non solo hanno maggiori probabilità di segnalare lo stress e altri problemi di salute, ma hanno anche maggiori probabilità di impegnarsi in un nuovo fenomeno reso possibile dal mondo digitale: il presentismo virtuale.

Le normative esistenti devono essere corrette in modo da fronteggiare le possibili conseguenze negative del telelavoro o lavoro tramite tecnologia.

La regolamentazione - come la previsione normativa che assicuri il diritto di disconnessione - potrebbe essere l'unico modo per frenare la tendenza verso una cultura del lavoro caratterizzata da intensità di lavoro autoimposta, lavoro basato su progetti e disponibilità costante del lavoratore. Le normative potrebbero infatti contribuire a un cambiamento culturale e a stabilire un livello più elevato di protezione per i lavoratori contro possibili rischi per la salute e il benessere.

Appare inoltre fondamentale il dialogo sociale a livello aziendale e settoriale al fine di garantire la corretta attuazione della normativa e degli accordi.

Paola de Vita

Dottore di ricerca in Relazioni di lavoro internazionali e comparate