

WORK LIFE BALANCE E CONTRATTO DI LAVORO NELLA TRANSIZIONE  
DIGITALE:

LA CENTRALITA' DELLA PERSONA

Avv. Gloria Pieri (AGI LIGURIA)

ABSTRACT

Organizzazione ed esecuzione del lavoro durante la pandemia, realizzate a livello mondiale fra tutti i contemporanei, con l'utilizzo massivo del lavoro "a distanza" - eseguito mediante dispositivi informatici in luogo diverso dal posto di lavoro fisico/tridimensionale- hanno accelerato la progressione della cd "rivoluzione digitale" in ambito lavorativo (ove la ridefinizione delle coordinate temporo-spaziali del contratto di lavoro ha indotto lo sbiadimento del confine fra tempo di lavoro e tempo di vita familiare), con accentuata attenzione sulla persona che lavora (al centro di un processo contraddistinto da nuove opportunità e nuovi rischi scaturenti dai ritmi di lavoro dell'"always connected").

La velocizzazione nell'adozione di nuove modalità esecutive del lavoro è stata agevolata dal Next Generation UE, il piano 2021-2027 di ripresa dell'Unione europea ed il successivo Piano nazionale di ripresa e resilienza -PNRR- (da ultimare entro il 2026) ha impresso celerità alla transizione digitale italiana, conferendole una traiettoria dettata da sette missioni e da spinte trasversali (pari opportunità generazionali, di genere e territoriali, senza discriminazioni dovute a salute e disabilità).

In Italia il focus sulla relazione fra vita lavorativa e vita privata conta note teorizzazioni e realizzazioni anticipatorie del contenuto di successive normative: Adriano Olivetti ed Enrico Mattei sono stati antesignani nel considerare centrale la persona che lavora, con un'osmosi fra le due sfere (privata e lavorativa) capace di generare migliore produttività dell'impresa, benefici economici per i dipendenti, incrementata qualità della vita ed elevamento personale/sociale dell'individuo.

Il tema dell'equilibrio lavoro-vita familiare è divenuto poi, negli ultimi anni, di tale rilievo da aver condotto al varo di una direttiva europea con successiva attuazione nella legislazione nazionale.

Il contributo si occupa -con cenni alla giurisprudenza- di taluni aspetti (non tutti, per ragioni di coordinamento con le relazioni del workshop) del vasto tema di cui al titolo:

\*la valorizzazione del Work Life Balance trova origine nel principio fondamentale di parità uomo-donna, come da art.1 della Direttiva UE 2019/1158 del 20.6.2019 (relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per genitori e prestatori di assistenza, testo apportante novità mirate alla condivisione fra i generi dei compiti di cura delle persone):*“La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime volte a conseguire la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro, agevolando la conciliazione tra lavoro e vita familiare per i lavoratori che sono genitori o i prestatori di assistenza”*;

\*il D.Lgs 30.6.2022 n.105 (vigente dal 13.8.2022) attua in Italia la Direttiva 2019/1158 con un testo che sancisce diritti o incrementa tutele per soggetti qualificati. Ma (come da dodicesimo considerando della Direttiva stessa): ai fini di simmetria di genere nell'attività di cura/assistenza, resta cruciale l'intervento del cd primo welfare (statuale) in settori quali, ad esempio, i servizi di assistenza per bambini, anziani, portatori di disabilità;

\*osservati i dati statistici europei ed italiani (su equilibrio lavoro-vita familiare, occupazione, dimissioni, tassi di natalità/fecondità), vien esaminato l'istituto del lavoro agile (nel settore privato), introdotto dalla legge n.81 del 22.5.2017 (articoli da 18 a 24) -nel lavoro privato e pubblico- *“...allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro...”*, con *“possibile utilizzo di strumenti tecnologici”* (art.18 c.1), con ampliamento concettuale del tempo da conciliare (dalla vita familiare si passa a quella personale). Il successivo Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile 7.12.2021 (sottoscritto da Ministero del Lavoro e Organizzazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro) fornisce, in ambito privato, linee guida per la contrattazione (collettiva ed individuale);

\*la modalità agile, incidendo sui tratti spazio e tempo nel contratto lavorativo subordinato, sollecita riflessioni su:

-effetti positivi per il datore di lavoro, il dipendente e l'ambiente;

-sede del lavoro: poiché il lavoro agile si svolge senza vincoli di luogo e di postazione fissa (come definito nell'accordo istitutivo fra le parti), risulta di fatto destrutturato il parametro spaziale. Coesistono sede fisica dell'impresa cui il lavoratore è addetto (ed ove opera nella/le giornate di rientro stabilite nell'accordo) e posto di lavoro virtuale (la

snella/mobile postazione tecnologica, collocata in luoghi variabili, scelti dal dipendente anche nel patto istitutivo) senza che siano minate eterodirezione e subordinazione;

- tempo di lavoro: la modalità agile è organizzata (art. 18,c.1, legge n.81/2017) per fasi, cicli, obiettivi, senza vincoli di orario (salvi limiti della durata massima fissati da legge o CCNL). L'art. 36 Cost. resta il cardine del sinallagma contrattuale ma il mutamento è radicale: l'unità di misura non è il tempo ma l'obiettivo raggiunto, la fase di lavorazione svolta (come fissata dal datore) con un lavoro eseguito in fasce temporali determinate nell'accordo delle parti (con accentuata autonomia);
- reversibilità del lavoro agile: l'art. 19, c.2, legge n.81/2017 contempla il recesso dal patto fondativo, non collegandolo ad un recesso dal contratto lavorativo (la peculiarità è la risolvibilità della pattuizione sull'“agilità” mentre continua il rapporto lavorativo);
- disconnessione: nel patto sul lavoro agile è obbligatorio (art. 19,c.1, legge n.81/2017; artt.2,lett.F e 3,c.2, Protocollo nazionale 2021) individuare misure tecniche/organizzative per garantire la disconnessione dagli strumenti tecnologici (con interruzione del lavoro) per il che il tempo di non lavoro -indefettibile- in Italia va di fatto attuato in maniera concordata dalle parti (ciò mentre in Europa non è stata ancora varata una normativa sul diritto alla disconnessione, invece vigente in taluni Stati UE);
- salute: l'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro EU-OSHA (nell'ambito della campagna europea 2023-2025 “Lavoro sano e sicuro nell'era digitale”) individua più rischi connessi al lavoro agile (tramite strumenti tecnologici) sia per la salute fisica che per quella psichica (pericoli da valutare e prevenire);
- lavoro agile come accomodamento ragionevole: l'adozione della modalità alla luce dell'art. 3, c.3bis, D.Lgs 9.7.2003 n.216 (obbligo per i datori di lavoro di introdurre gli accomodamenti ragionevoli definiti nella Convenzione di New York 13.12.2006) e della facoltà di cui all'art.17 D.Lgs 3.5.2024 n.62 (osservate le Linee guida 31.5.2024 della Commissione europea sugli accomodamenti ragionevoli);
- parità uomo-donna nel lavoro agile: le Parti sociali promuovono lo svolgimento di tale modalità lavorativa garantendo parità tra i generi (art. 9, c.2, Protocollo nazionale 2021). Il modo agile può produrre, oltre a molti effetti positivi, conseguenze negative quanto a parità uomo-donna, potendo divenire habitat di perpetuazione di stereotipi di genere laddove risulti, di fatto, lo svolgimento di compiti di cura/assistenza

prevalentemente da parte delle lavoratrici in lavoro agile (con rischi di marginalizzazione del lavoro femminile in termini retributivi/pensionistici/di carriera ed effetti negativi sull'economia del Paese).

Conclusivamente, i Giuslavoristi sono chiamati -anche nella transizione digitale- ad un ruolo primario nell'attuazione dei principi fondamentali di cui agli artt. 1,2,3,4 Cost. (con lo sguardo volto agli artt. 30,31,35,36,37,38,41 Cost.) mentre *“tutto si muove e nulla sta fermo”* (con velocità di cambiamento commisurata al progredire tecnologico).