

**VERONA**

**03-05 OTTOBRE 2019**

**I tempi e i  
luoghi del lavoro**

## **DESTRUTTURAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO NELLO SMART WORKING E NEL LAVORO TRAMITE PIATTAFORMA**

Prof. Avv. Vincenzo Luciani  
*Partner of Toffoletto De Luca Tamajo & soci*  
*Professore ordinario - Università degli Studi di Salerno*



**lus Laboris Italy** Global HR Lawyers

**Toffoletto De Luca Tamajo**

 [www.facebook.com/giuslavoristi/](http://www.facebook.com/giuslavoristi/)

 [giuslavoristi](https://twitter.com/giuslavoristi)

 [Agi - Avvocati Giuslavoristi Italiani](https://www.linkedin.com/company/agi-avvocati-giuslavoristi-italiani)



[#convegnoagi2019](https://twitter.com/convegnoagi2019)

## LA DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI PRODUTTIVI E I SUOI EFFETTI NELLA REGOLAZIONE DEL TEMPO DI LAVORO

- Nuovo lavoro Autogestito
- Allentamento del potere direttivo
- Accrescimento delle responsabilità per il lavoratore

**LA DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI PRODUTTIVI E I SUOI EFFETTI NELLA REGOLAZIONE  
DEL TEMPO DI LAVORO**

I fenomeni di "digitalizzazione" dei processi produttivi impattano in via immediata sul modo di lavorare.

Uno degli effetti è il superamento della collocazione fisica del lavoro nella sede aziendale **entro perimetri temporali rigidamente prefissati**, mettendosi dunque in discussione le archetipiche coordinate spazio-temporali connotative del sistema fordista

↓  
Esempi posso ritrovarsi nelle  
fattispecie note come

**Smartwork**

**Crowdwork**

**COSA SI INTENDE PER DESTRUTTURAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO**

*Smart working e crowd working*

Rapporti di lavoro progressivamente meno inseriti nell'organizzazione aziendale e caratterizzati dalla scomposizione del lavoro in compiti, obiettivi e progetti, rispetto ai quali la disponibilità nel tempo del prestatore non è più elemento di oggettivazione del contratto, perché il tempo diviene accessorio rispetto alla realizzazione del *task*.

L'oggetto del contratto diviene tendenzialmente indipendente dall'elemento tempo e si fonda su un *project* o *task*.

**RISCHI DELLA DESTRUTTURAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO**

**Gli effetti di essere “sempre connessi”**

- Manca una cesura netta tra tempo di lavoro/tempo di non lavoro
- Rischi per la salute
- Attività non proporzionalmente compensata

## **LA DISCONNESSIONE**

### Definizione

Diritto alla disconnessione: diritto a rendersi irrintracciabili dal datore di lavoro senza subire conseguenze negative.

Due categorie:

- il diritto di disconnessione *dal* lavoro, volto a tutelare salute e tempo libero;
- il diritto alla disconnessione *sul* lavoro, funzionale a prevenire disturbi dovuti ad un'eccessiva sollecitazione da parte di dispositivi informatici

L. Morel, *Le droit à la déconnexion en droit français. La question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique*, Labour&Law Issues, 2018, 3, 2, 5 ss.

# 1) IL TEMPO DI LAVORO NEL LAVORO AGILE



**IL LAVORO AGILE**

L'istituzione del lavoro subordinato in modalità agile (artt. 18 ss. l. 81/2017) o smartworking costituisce una delle risposte dell'ordinamento alle sollecitazioni indotte dai processi, certamente di ben più estesa portata, di trasformazione del modo di produrre e, correlativamente, dell'organizzazione del lavoro.

**IL LAVORO AGILE**



Il legislatore con la l. 81/2017, artt. 18 ss., non ha trovato il coraggio di recidere definitivamente il cordone ombelicale con il "tipo" della subordinazione e si è limitato a promuovere, con una serie di cautele, modalità esecutive del lavoro subordinato maggiormente consone alle esigenze di una realtà socio-produttiva e organizzativa trasformata rispetto a quella entro cui si è plasmato il modello della subordinazione di matrice codicistica.

**NOVITÀ: LA PRIORITÀ NELLO SMART WORKING**

La **Legge di Bilancio 2019** (L. n. 145 del 30 dicembre 2018), ha introdotto una modifica alla L. n. 81/2017 sul Lavoro Agile

Al comma 486 è infatti previsto che

- *«i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104»*

## COS'E' LO SMART WORKING

Lo smart working è una **nuova filosofia manageriale** fondata sulla restituzione alle persone di **flessibilità e autonomia** nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui **risultati** (Osservatorio sullo smart working del Politecnico di Milano)

**IL LAVORO AGILE - LO SMART WORKING**

Lo smart working è uno **strumento organizzativo** che

- ha lo «scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro» (L. n. 81 del 2017)
- mette in crisi i tradizionali capisaldi del lavoro subordinato: luogo e orario di lavoro
- **sposta la valutazione del lavoro dalla presenza ai risultati**
- riduce i costi, l'assenteismo e i tempi di spostamento e aumenta la produttività

**LA DEFINIZIONE LEGISLATIVA**

- una **modalità** di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato
- stabilita mediante **accordo** tra le parti
- anche con forme di organizzazione per fasi, cicli, obiettivi
- senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro
- con il possibile utilizzo di **strumenti tecnologici** per lo svolgimento dell'attività lavorativa
- eseguita **in parte all'interno** dei locali aziendali e **in parte all'esterno**, senza una postazione **fissa**
- entro i soli **limiti di durata massima** dell'orario di lavoro

## **L'ORARIO DI LAVORO**

Per quanto concerne *l'orario di lavoro e i riposi* - la disciplina si desume dal combinato disposto dell'**art. 18, comma 1° e dell'art. 19, comma 1° l. n. 81/2017**.

Da esse deriva che:

- 1) il difetto di "precisi vincoli di orario" si traduce, nella configurabilità di un mero vincolo di **"durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivante dalla legge e dalla contrattazione collettiva"**;
- 2) secondariamente, l'accordo individuale individua "i tempi di riposo del lavoratore, nonché le misure tecniche e organizzative **necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro**".

**L'ORARIO DI LAVORO**

**In sintesi**

- ❖ solo **limite massimo** (48 ore settimanali)
- ❖ non esiste il limite dell'orario normale (40 ore settimanale)
- ❖ quindi, **non possono aver luogo prestazioni di lavoro straordinario**
- ❖ devono essere individuati (nell'accordo individuale) i **tempi di riposo** (11 ore al giorno e 1 giorno alla settimana - D.Lgs. n. 66 del 2003)



**L'ORARIO DI LAVORO**

All'autonomia negoziale delle parti, in sede di patto per il lavoro agile, è rimessa l'organizzazione del tempo di lavoro, con esiti che possono spaziare dall'attribuzione di piena discrezionalità al lavoratore (coerentemente con le finalità conciliative dell'istituto), a soluzioni che danno prevalenza alle ragioni dell'organizzazione.

**LAVORO DIGITALE E RECESSO**

- recesso dal lavoro agile
- Preavviso di 30 giorni
- Senza preavviso per “giustificato motivo”

Profili critici: rischia di compromettere il bilanciamento

Tempo di lavoro/vita personale

**Art. 19 legge n. 81 del 2017**

«L'accordo individua altresì (...) le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la **disconnessione del lavoratore** dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro»

**Norma cornice:** non vi sono riferimenti a modelli o criteri da seguire per individuare i tempi in cui le sollecitazioni di parte datoriale non sono ammesse né sono indicati gli strumenti utilizzabili per rendere tale diritto effettivo ed esercitabile.



Tutto è rimesso a

**ACCORDO INDIVIDUALE**

**CRITICITA' DELLA PREVISIONE RELATIVA AL CD. DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE**

1. Estensione del diritto solo per alcuni (pochi) lavoratori (no lavoratori subordinati in sede, no parasubordinati, no lavoratori autonomi)
2. La regolamentazione è affidata all'accordo individuale
3. Sostanziale identità con quello già previsto nel decreto in materia di orario di lavoro
4. Assenza di esplicite sanzioni in caso di inadempimento

**LA DISCONNESSIONE DEL LAVORATORE**



La scelta di demandare alle parti più vicine al rapporto di lavoro la determinazione delle misure ottimali per la disconnessione del lavoratore nel caso concreto nasce dal fatto che più che un diritto soggettivo del dipendente si tratta di un obbligo di tipo organizzativo e gestionale.

**Anche in altri Paesi le modalità concrete della disconnessione sono demandate alla contrattazione collettiva o individuale.**

**LAVORO DIGITALE E TRATTAMENTO ECONOMICO**

- Orario → Compenso
- Risultati → Compenso
- Esigenza di affidare la disciplina ai contratti



**Resistenze**

**LA DISCONNESSIONE DEL LAVORATORE IN CHIAVE COMPARATA**



**Art. 2242-17 del *code du travail*** (come introdotto dall'art. 55 Loi Travail o Loi El-Khomri - Adaption du droit du travail à lire numérique)

- Per le imprese con almeno cinquanta dipendenti, **la contrattazione annuale** in merito all'uguaglianza professionale tra donne e uomini e la qualità di vita al lavoro deve vertere, oltre che sulle altre materie ivi elencate, sulle modalità di pieno esercizio da parte del lavoratore del suo diritto alla disconnessione e sulla predisposizione, da parte dell'impresa, di dispositivi di regolazione per l'utilizzazione di strumenti informatici, al fine di assicurare il rispetto dei tempi di riposo e di congedo così come quelli della vita personale e familiare;
- in assenza di accordo, il datore di lavoro è tenuto a redigere un documento, dopo aver consultato il comitato sociale ed economico, con il quale definire le procedure per l'esercizio del diritto alla disconnessione e prevedere l'attuazione, per i dipendenti e il personale dirigente, di azioni di formazione e sensibilizzazione per l'uso ragionevole degli strumenti digitali

**LA DISCONNESSIONE DEL LAVORATORE IN CHIAVE COMPARATA**

**Art. 3121-64 del *code du travail***



- Le modalità con le quali i lavoratori possono esercitare il loro diritto alla disconnessione rientrano tra gli elementi che devono essere determinati con gli accordi collettivi relativi al «forfait en jours».



## LA DISCONNESSIONE DEL LAVORATORE IN CHIAVE COMPARATA



Non vi è alcuna legge specifica in materia di disconnessione ma si tratta di un diritto ampiamente analizzato in sede di contrattazione collettiva. Ad es.:

- **Volkswagen:** blocco dei server aziendali che impedisce ogni giorno, dalle 18:15 alle 07:00 del mattino successivo, l'invio di e-mail dirette ai telefoni cellulari dei dipendenti
- **BMW:** conteggio del tempo che i dipendenti impiegano per inviare e-mail o rispondervi al di fuori dell'orario di lavoro e trasformazione in un credito di ore da colmare con un pari periodo di riposo
- **Daimler:** e-mail inviate al dipendente dopo un determinato orario si distruggono automaticamente se il lavoratore ha impostato il proprio account di posta in modalità off-line

## **2) IL TEMPO DI LAVORO NEL LAVORO TRAMITE PIATTAFORME**

**VERONA**  
03-05 OTTOBRE 2019

**I tempi e i luoghi del lavoro**

**IL LAVORO TRAMITE PIATTAFORME**

Merita tutela anche il lavoratore che è sostanzialmente  
in una condizione di “perenne disponibilità”



**IL LAVORO TRAMITE PIATTAFORME: IL D.L. 101/2019**

**Destinatari:** lavoratori impegnati nell'attività di consegna dei beni per conto altrui

**Tematiche trattate:** compenso e copertura assicurativa

***Limiti e criticità dell'intervento***

- Sicurezza
- Protezione della vita privata
- Compenso adeguato/dignitoso
- Tutele contro recessi poco trasparenti

Grazie