

LAVORO

di GIOVANNI PUGLIESE

Lavoro a distanza e coronavirus

Affinità e divergenze tra due figure contrattuali molto in auge grazie al COVID-19: telelavoro e smart working.

L'emergenza del coronavirus sta costringendo moltissimi lavoratori, sia pubblici che privati, a svolgere la propria attività da casa utilizzando i due istituti che disciplinano il lavoro a distanza: il **telelavoro** e lo **smart working** (anche noto come lavoro agile). Pur presentando molti punti di contatto, tanto da essere confuse, tali figure contrattuali, in realtà, sono da tenere ben distinte.

Il telelavoro costituisce una **particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa** caratterizzata dal fatto che si svolge mediante l'uso di mezzi informatici in un **luogo diverso dalla sede di lavoro**. E' disciplinato dalla legge solo nell'ambito del pubblico impiego, mentre nel settore privato la sua regolamentazione è affidata alla contrattazione collettiva.

Lo smart working si connota per il fatto che **il rapporto è privo di vincoli** sia riguardo all'orario che al posto di lavoro; è disciplinato da un **accordo individuale** e la prestazione è resa mediante strumenti tecnologici.

Da tali definizioni emergono 2 differenze fondamentali.

La prima riguarda la **postazione di lavoro**: nel telelavoro è fissa e predeterminata da contratto, viene allestita in luogo prestabilito (generalmente l'abitazione del prestatore) e potrà essere modificata solo con successivo accordo tra le parti.

Nel caso dello smart working, al contrario, non è obbligatorio legarsi a un luogo specifico (potrebbe essere il treno, il bar, la casa di campagna, un parco, una spiaggia), l'essenziale è che si possa portare uno smartphone o un computer e sia presente una connessione Wi-Fi.

La seconda importante differenza è quella che concerne l' **orario di lavoro**. Nel telelavoro, è concordato dalle parti entro i confini tracciati dalla legge o dal contratto collettivo applicato. Lo smart working, invece, non impone vincoli d'orario precisi, rilevando piuttosto il **raggiungimento degli obiettivi** contenuti in un accordo scritto che, tra l'altro, deve prevedere i tempi di riposo e le modalità di disconnessione dagli strumenti tecnologici. Tale modalità, perciò, si sostanzia in una prestazione di lavoro subordinato **estremamente flessibile** che lascia al lavoratore ampi margini discrezionali sul piano organizzativo, dal momento che gli consente di scegliere in piena autonomia dove e quando lavorare.

Entrambe le tipologie comportano innegabili **vantaggi** sia per il lavoratore che per il datore di lavoro: il primo non deve preoccuparsi dei **costi di spostamento** e guadagna benessere in termini di **maggior equilibrio tra lavoro e vita quotidiana**, in particolare quella familiare; il secondo ha la possibilità di contenere le **spese legate ai luoghi fisici**, avvalendosi in molti casi del maggior rendimento offerto dal lavoratore a distanza. Secondo una recente ricerca del Politecnico di Milano, le aziende che hanno fatto uso dello smart working avrebbero registrato un aumento della produttività pari al 5-6%.

Da ricordare, infine, un importante elemento che accomuna i 2 contratti e cioè l'obbligo in capo al datore di lavoro di garantire al lavoratore il **rispetto della sua personalità e della sua libertà morale** (basti solo pensare agli obblighi di riservatezza ed alla tutela della privacy nell'esercizio del controllo a distanza).