

MICHEL MARTONE

## PER UNA RIFORMA DELLO *SMART WORKING* OLTRE L'EMERGENZA. IL LAVORO DA REMOTO

SOMMARIO: 1. Il distanziamento fisico come principio di organizzazione sociale. 2. Lavoro da remoto e continuità produttiva nell'emergenza pandemica. 3. Un approccio multidisciplinare per un ripensamento strutturale del luogo del lavoro. 4. Il lavoro da remoto come strumento di modernizzazione economica e sociale. 5. Lavoro da remoto e cultura del risultato tra potere di controllo, tutela della persona e tempi di vita. 6. Il lavoro da remoto e la trappola della produttività. 7. Alla ricerca del luogo di lavoro. Considerazioni a margine di un difficile temperamento. 8. L'occasione giusta. 9. Conclusioni. 10. *Post scriptum*.

### **1. Il distanziamento fisico come principio di organizzazione sociale.**

Tra le dirompenti conseguenze della pandemia c'è l'affermazione globale del distanziamento fisico come principio di organizzazione sociale.

Ha ragione Giorgio Agamben quando rileva che raramente nella storia dell'umanità si è assistito all'irruzione, così rapida e dirompente, di una regola di condotta capace di ordinare le azioni, individuali e collettive, su così vasta scala.

Non c'erano vaccini, la scienza non ha trovato altre risposte e così l'unica, amara, medicina è stata sociale: il distanziamento fisico che, nell'emergenza, ci ha portato ad accettare per quasi due mesi un *lockdown* delle nostre libertà che non conosce precedenti, neanche in tempi di guerra.

Se l'istinto individuale di sopravvivenza è stato il motore originario della supina accettazione di limiti tanto stringenti, i nuovi principi del distanziamento fisico si sono ben presto fatti obblighi giuridici e ormai sono entrati a far parte della morale comune.

Così, per realizzare il distanziamento nell'emergenza si è fatto ricorso a strumenti anche poco ortodossi a cominciare dal D.P.C.M. che, come nello stato di eccezione immaginato da Carl Schmitt, è assunto al rango di fonte primaria dell'ordinamento capace di sospendere, seppur temporaneamente, molte fondamentali libertà costituzionali.

Ora, sebbene la pandemia non possa certo dirsi conclusa e anzi già se ne intravede la seconda ondata, dobbiamo imparare a convivere col vi-

rus per evitare che l'emergenza sanitaria si trasformi in rovina economica. Ma perché ciò si realizzi il distanziamento da regola dell'emergenza che giustifica il *lockdown* delle libertà democratiche deve diventare principio ordinatore della nuova normalità e dunque essere temperato con quelle libertà.

Questa evoluzione è già in fase avanzata nelle imprese dove il lavoro da remoto si è imposto come l'unica modalità possibile in tempi di pandemia per oltre 8 milioni di lavoratori italiani, 40 milioni di lavoratori europei e centinaia di milioni di lavoratori nel mondo.

## **2. Lavoro da remoto e continuità produttiva nell'emergenza pandemica.**

Nel breve volgere di un mese la scelta del luogo di lavoro, che prima dell'emergenza pandemica era sempre stata rimessa all'accordo tra le parti del rapporto di lavoro, è diventata un dovere etico, prima ancora che giuridico, per tutti i datori di lavoro. L'art. 87 del Decreto Legge n. 18 del 2020 (Decreto "Cura Italia") ha disposto che il lavoro agile «fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione» lavorativa per i pubblici dipendenti, mentre il Protocollo delle parti sociali del 14 marzo 2020 ha raccomandato per tutti gli altri il «massimo utilizzo di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza».

Così, tra le diverse discipline legislative a disposizione, si è scelta quella dello *smart working* di cui alla Legge n. 81 del 2017 che, immaginata con riferimento ad una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa che si assumeva parziale, è stata applicata, come meglio possibile, per disciplinare la transizione verso un totalizzante regime di *lockdown*.

Ciò ha consentito a milioni di lavoratori, subordinati, autonomi, liberi professionisti o imprenditori, di "accamparsi", non senza difficoltà o disagi, dentro casa per assicurare la prosecuzione dell'attività in modalità digitale, senza dover tener conto dei limiti burocratici e delle rigidità della legislazione sul telelavoro ormai vecchia di quasi vent'anni e di alcuni vincoli posti da quella sullo *smart working*.

Una vera e propria rivoluzione delle modalità di svolgimento della prestazione di lavoro che, in un batter d'occhio, ha fatto crollare tutte le distinzioni tra vita lavorativa e vita privata che avevano segnato il Secolo del Lavoro. E ora milioni di lavoratori, nel silenzio legislativo, cominciano a domandar-

si, con sempre maggiore preoccupazione, se avranno diritto di continuare a lavorare da casa o se dovranno rientrare nelle sedi di lavoro. Perché il diritto di concordare il luogo di lavoro al momento dell'assunzione, come d'altra parte quello di rendere la propria prestazione da remoto, che poi è l'altra faccia della stessa medaglia, sono talmente importanti nella vita di un lavoratore che la prospettiva di una loro riforma, se può far paura a quanti non vogliono stravolgere le antiche abitudini lavorative, appare ormai urgente per i tanti che nella subordinazione gerarchica aspirano all'autonomia funzionale e sono pronti ad assumersene la responsabilità pur di continuare a lavorare da casa.

### **3. Un approccio multidisciplinare per un ripensamento strutturale del luogo del lavoro.**

Ormai esistono ben quattro diverse discipline legislative in linea teorica applicabili al lavoro da remoto: telelavoro, lavoro a domicilio, *smart working*, *smart working* dell'emergenza, oltre a tutte le specifiche disposizioni per il pubblico impiego. Discipline molteplici e plurali, astrattamente idonee a regolare il fenomeno ma con costi, responsabilità e oneri amministrativi profondamente diversi che creano confusione, sovrapposizioni e problemi interpretativi e saranno sicuramente foriere di ingenti contrasti giudiziari, anzitutto in ordine alla qualificazione giuridica della prestazione lavorativa da remoto.

E se era a molti chiaro che, in vista del rientro al lavoro di milioni di persone al termine dello stato di emergenza, sarebbe stato necessario assicurare la certezza dei rapporti giuridici attraverso una disciplina chiara, trasparente ed efficace, oggi si fa sempre più forte il rischio che questa opportunità di riforma si perda a causa di una disciplina tanto incerta e alluvionale.

Di qui l'esigenza avvertita all'interno della Cattedra di Diritto del Lavoro della Facoltà di Economia della Sapienza di approfondire, con approccio multidisciplinare, i caratteri dell'unica modalità di lavoro possibile in tempi di pandemia, ovvero quel lavoro da remoto che, con lo spazio e il tempo di lavoro, mette in discussione anche gli stili di vita delle persone e finanche il nostro modo di concepire la vita familiare, persino nel rapporto tra genitori e figli tra lavoro da casa e una scuola che non c'è.

Per questo nel corso del *lockdown* abbiamo organizzato "da remoto", con l'attività didattica, anche un ciclo di *webinar* per confrontarci con giuristi,

economisti, virologi, *manager*, sociologi, ingegneri, sindacalisti sui caratteri di un fenomeno che sta assumendo una portata epocale<sup>(1)</sup>.

Ne è derivato un dibattito ricco e plurale sui numerosi problemi interpretativi posti dalla legislazione dell'emergenza ma soprattutto sui nodi problematici da sciogliere per consentire alle imprese di gestire questa delicata transizione, al sindacato di comprendere le ragioni per le quali non si tratta solo di un rischio ma soprattutto di un'opportunità, ma anche per offrire agli studenti un'occasione per interrogarsi sui caratteri di un mondo del lavoro che inevitabilmente non sarà più quello di prima.

Un mondo nel quale, ad esempio, anche la geografia del lavoro assumerà connotati molto diversi, posto che dopo trent'anni di mobilità globale di cervelli, talenti e competenze verso le città, la repentina alfabetizzazione digitale di milioni di persone imposta dal Covid-19 e la contestuale diffusione del lavoro da remoto rendono, ad esempio, possibile il rientro verso i luoghi nati e l'auspicato ripopolamento delle "periferie della globalizzazione" nella nuova normalità che ci attende.

Così, all'esito del nostro confronto, ci è sembrato che per definire questo cambiamento epocale fosse preferibile prescindere dalle definizioni legislative fin qui percorse per adottare quello mutuato dall'esperienza anglosassone di lavoro da remoto o *remote work* e così evitare discussioni sulla qualificazione di un fenomeno che abbiamo tutti sotto gli occhi.

Nelle more della pubblicazione di questi lavori generosamente approntati dagli autori in un brevissimo lasso di tempo, sono infine state dettate in occasione della Legge n. 77 del 2020 di conversione del decreto Legge n. 34 del 2020 (Decreto "Rilancio") alcune importanti linee guida nel pubblico impiego che, con il corredo di alcuni pionieristici accordi sindacali, sono anch'esse approfondite in questo volume che si offre come il nostro contributo alla ricorrenza dei 50 anni dello Statuto dei lavoratori.

---

(1) Per una visione d'insieme delle attività della Cattedra di Diritto del Lavoro del Dipartimento di Diritto ed Economia delle Attività Produttive della Sapienza nel corso del *lockdown* si rinvia a <http://michel-martone.site.uniroma1.it/>; <https://web.uniroma1.it/deap/archivionotizie/i-webinar-oltre-il-coronavirus>. A questa intensa attività didattica, scientifica e professionale hanno, a vario titolo, collaborato Thomas Martone, Emanuela Fiata, Silvia Fratini, Antonella Panetta, Vittorio Menicocci, Cinzia Giannetti, Rocchina Staiano, Martina Cesarini, Mattia Medici. Un particolare ringraziamento infine deve andare a Gianluca Lucchetti, Cristina Chierchini ed Enrica De Marco perchè senza la loro determinazione quest'opera non avrebbe visto la luce.

#### 4. Il lavoro da remoto come strumento di modernizzazione economica e sociale.

Come rileva Franco Carinci, fin quando il ridimensionamento spazio-temporale della prestazione era confinato nella parzialità, ovvero nell'epoca dello *smart working pre Covid-19*, si poteva richiedere alle tradizionali categorie giuridiche di essere tanto adattabili da ospitare il nuovo fenomeno, tant'è che il governo Renzi con la Legge n. 81 del 2017 lo mantenne nell'alveo della subordinazione. Ma ora che il Covid-19 ha dato una dimensione totalizzante al cambiamento spazio-temporale di quelle condizioni, è necessario ridiscutere quelle discipline a partire dal ripensamento strutturale del luogo di lavoro e degli stessi poteri del datore di lavoro, come invita a fare Mattia Persiani.

Se, infatti, tutti concordano sul fatto che senza il Covid-19 ci sarebbero voluti altri decenni perché si compisse il salto culturale necessario per una sua diffusione su così vasta scala, ora che quel salto è stato compiuto da milioni di persone non è più possibile guardare indietro per tentare di inquadrarlo in categorie novecentesche ma è piuttosto necessario, in un mercato globale a disoccupazione crescente, cercare di immaginare come strutturare normativamente la rivoluzione che si è realizzata nell'emergenza, come esorta Domenico De Masi.

D'altra parte la storia non procede linearmente, ma per fratture che spesso hanno effetti *disruptive*, come quelli causati dalla pandemia, e molto spesso il successo o il declino di una comunità dipende dalla capacità con cui è in grado di adeguarsi strutturalmente al cambiamento come insegna Jared Diamond in Armi, acciaio e malattie. Per questo a molti relatori la necessità di disciplinare il rientro sui luoghi di lavoro di milioni di *smart workers* è anzitutto sembrata un'opportunità da non perdere per la modernizzazione di un sistema produttivo che, nel bene o nel male, può contare su di una popolazione con un discreto livello di alfabetizzazione digitale. Come se il lavoro da remoto rappresentasse un'opportunità per rendere "creatrice" la distruzione pandemica.

Del resto l'esperienza del *lockdown* ha dimostrato che il lavoro da remoto offre alle imprese non solo significativi risparmi ma anche nuove opportunità, come quella di poter reclutare personale qualificato a prescindere dalla sua dislocazione geografica, mentre ai lavoratori concede, con il giornaliero risparmio dei tempi di viaggio verso il luogo di lavoro, il vantaggio ben più importante di poter scongiurare un trasferimento o accettare un lavoro in Regioni molto lontane senza con ciò doversi allontanare da famiglie e affetti nell'auspicata rilocalizzazione del lavoro.