

Lavoro a distanza e mobile basato sulle TIC: lavoro flessibile nell'era digitale

Introduzione

Il lavoro a distanza e mobile basato sulle TIC (TICTM) non è altro che una modalità di lavoro in base alla quale i lavoratori lavorano a distanza, ossia lontano dai locali o dalla sede fissa del datore di lavoro, avvalendosi di tecnologie digitali quali reti, computer portatili, telefonia mobile e Internet. In questo modo ai lavoratori è offerta una flessibilità senza precedenti in termini di luogo e orari di lavoro. Il TICTM è sorto nel contesto degli sviluppi nel mondo del lavoro e dell'economia, tra cui la digitalizzazione, il processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro, una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la concorrenza globale.

La presente relazione analizza l'occupazione e le condizioni di lavoro dei lavoratori in modalità TICTM e si concentra sul modo in cui l'ambiente di lavoro e l'organizzazione del lavoro associati al TICTM incidono sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata, sulla salute, sul rendimento e sulle prospettive dei lavoratori. Poiché l'equilibrio tra vita professionale e vita privata rappresenta un obiettivo e, al tempo stesso, una sfida del TICTM nonché una questione centrale della politica sociale dell'UE, la relazione contiene un capitolo che riporta i regolamenti dell'Unione direttamente correlati all'equilibrio tra vita professionale e vita privata e al TICTM.

Contesto delle politiche

L'accordo quadro europeo sul telelavoro (2002) è il principale testo europeo che tratta tale questione e affronta alcune condizioni del TICTM. Anche la direttiva sull'orario di lavoro (2003/88/CE) rientra in questo contesto in quanto limita il numero delle ore di lavoro settimanali e disciplina i periodi minimi di riposo giornaliero. Avranno effetti anche due nuovi testi legislativi dell'UE:

- la direttiva relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare (COM/2017/0253 final), che estende l'attuale diritto di richiedere modalità di lavoro flessibili (compresi modalità di lavoro a distanza e calendari di lavoro flessibili) a tutti i genitori e prestatori di assistenza che lavorano;

- la direttiva relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili (COM/2017/0797 final), che contiene disposizioni riguardanti il luogo e l'organizzazione del lavoro.

Entrambe le direttive rientrano nel quadro dell'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali.

La flessibilità del lavoro grazie alle TIC è diventata una questione importante in seno ai dibattiti sulla politica sociale avviati in molti paesi europei, dove in alcuni casi sono state adottate disposizioni sul diritto a scollegarsi al fine di proteggere i lavoratori dagli effetti negativi di tali modalità.

Risultati principali

- Per molti versi le modalità di TICTM presentano dei vantaggi per i lavoratori rispetto alla modalità tradizionale che prevede un solo luogo di lavoro fuori casa. I lavoratori in modalità TICTM riferiscono una maggiore autonomia, un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, più produttività e una riduzione dei tempi di spostamento. Tuttavia esistono degli svantaggi a causa del rischio di orari di lavoro più lunghi, della sovrapposizione del lavoro e della vita domestica e di un aumento dell'intensità del lavoro. In genere i lavoratori riferiscono condizioni di lavoro e risultati migliori quando il TICTM è occasionale.
- Il TICTM ha il vantaggio di offrire ai lavoratori maggiore autonomia, anche se può comportare un'intensificazione delle prestazioni in presenza di elevati volumi di lavoro e culture di lavoro dominate dalla concorrenza, dall'autogestione o da meccanismi basati sui risultati. Si tratta del «paradosso dell'autonomia» di tali modalità.
- A seconda di come viene eseguito, il TICTM può favorire o pregiudicare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata. All'interno del gruppo TICTM a elevata mobilità, la percentuale di lavoratori con uno scarso equilibrio tra vita professionale e vita privata è notevolmente più elevata tra coloro che hanno figli rispetto a quelli che non ne hanno. Di converso, questo scarso equilibrio è più diffuso tra i lavoratori da casa su base regolare senza figli rispetto a quelli con figli.

- Il TICTM presenta alcuni rischi per il benessere psicofisico dei lavoratori, che non solo sono più suscettibili a stress e ad altri problemi psicosociali e fisici, ma sono anche più proni a un nuovo fenomeno favorito dalla digitalizzazione: il presentismo virtuale, vale a dire lavorare dal proprio domicilio in caso di malattia la cui gravità non preclude lo svolgimento della professione.
- Il lavoro a distanza non sembra ostacolare la partecipazione alla formazione, anche se chi opta per questa modalità può mancare a talune sessioni di apprendimento informale sul luogo di lavoro. Inoltre, i lavoratori in modalità TICTM hanno generalmente migliori prospettive di carriera, in parte per le ore di lavoro in più dedicate al lavoro, del loro livello di impegno, del sostegno che ricevono dai quadri e dal loro livello di occupazione. Questa gratifica alla carriera vale per lo più per lavoratori mediamente e altamente qualificati.
- Non tutti i lavoratori beneficiano in egual misura del TICTM. Per esempio, se da un lato tale modalità può favorire l'accesso all'occupazione per i gruppi vulnerabili, dall'altro vi è il rischio che i lavoratori a distanza su base regolare siano considerati meno impegnati da colleghi e quadri. Unitamente alla mancanza di visibilità, ciò potrebbe mettere a rischio le loro opportunità di crescita professionale. In una prospettiva più ampia, circa un quarto dei lavoratori che optano per queste modalità si trova in condizioni di lavoro precario.
- In Europa l'attuazione di regolamenti volti a migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata nel contesto di un lavoro flessibile che utilizza le TIC è disomogenea. Solo alcuni paesi hanno adottato una legge sul diritto a scollarsi.

Spunti per le politiche

- Esistono differenze di ordine pratico in relazione al TICTM che dovrebbero essere prese in considerazione nella definizione delle politiche. Per esempio andrebbe limitato il ricorso intensivo al TICTM perché comporta conseguenze negative per i lavoratori. Inoltre, le politiche generali riguardanti le norme minime in materia di condizioni di lavoro dovrebbero contemplare il TICTM e includere i lavoratori con un impiego precario nell'ambito di tali modalità.
- È necessario migliorare l'organizzazione del lavoro per affrontare i rischi associati al TICTM e tale processo potrebbe essere agevolato da iniziative promosse sul luogo di lavoro. I sistemi di monitoraggio e controllo devono essere concepiti in modo da garantire ai lavoratori in modalità TICTM una vera e propria autonomia, assicurare che i dati che li riguardano siano utilizzati in modo adeguato ed evitare che l'organizzazione dell'orario di lavoro pregiudichi la loro salute e il loro benessere. La contrattazione collettiva e il dialogo sociale dovrebbero fare la loro parte nella concezione e nell'attuazione di questo tipo di iniziative.
- Il TICTM dovrebbe essere incoraggiato come mezzo per migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata (ad esempio, attraverso il recepimento della direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare), fermo restando che tali iniziative possono avere effetti sull'uguaglianza di genere e dovrebbero rispettare gli orari favorevoli al lavoratore e i limiti massimi di orario di lavoro.
- La direttiva sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili dovrebbe contribuire a migliorare alcune condizioni per i lavoratori in modalità TICTM. Nondimeno, è altresì necessario valutare se l'attuale direttiva sull'orario di lavoro e l'accordo quadro europeo sul telelavoro siano sufficienti per dare esecuzione alle disposizioni riguardanti questi lavoratori (e la loro tutela), comprese le misure di registrazione, monitoraggio e controllo dell'orario di lavoro.
- La regolamentazione del TICTM, come il diritto a scollarsi, potrebbe essere l'unico modo per invertire la tendenza verso una cultura del lavoro caratterizzata da un'intensità autoimposta, da un lavoro a progetto e retribuito in funzione dei risultati nonché da una disponibilità costante. Tali forme di regolamentazione invocherebbero un dialogo sociale proficuo a livello aziendale e settoriale onde garantire un'attuazione e un'applicazione efficaci.
- Gli effetti del TICTM sulla salute potrebbero essere attenuati chiarendo le responsabilità dei lavoratori per quanto riguarda l'organizzazione della loro attività e del luogo di lavoro quando lavorano a distanza e cosa ci si aspetta da loro in termini di risultati. Lo sviluppo e l'attuazione delle valutazioni e della gestione dei rischi psicosociali a livello aziendale sono anch'essi parte essenziale dell'individuazione e dell'attenuazione dei possibili rischi per la salute dei lavoratori a distanza. Accanto ai timori tradizionali, come i livelli di stress elevati, dovrebbero essere presi in considerazione nuovi fenomeni come il presentismo virtuale.

Ulteriori informazioni

La relazione *Lavoro a distanza e mobile basato sulle TIC: lavoro flessibile nell'era digitale* è disponibile all'indirizzo:
<http://eurofound.link/ef19032>

Responsabile della ricerca: Oscar Vargas-Llave

information@eurofound.europa.eu