



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

L'impatto delle nuove tecnologie nella conciliazione tra vita e lavoro

TERESA COELHO MOREIRA

Università di Minho

vol. 3, no. 1, 2017

ISSN: 2421-2695



L’impatto delle nuove tecnologie nella conciliazione tra vita e lavoro

TERESA COELHO MOREIRA

Professora Auxiliar de Direito do Trabalho
Universidade do Minho
tmoreira@direito.uminho.pt

1. L’equilibrio tra tempi di lavoro e di vita personale e familiare è una questione fondamentale per tutti i lavoratori ed è correlata a molte altre come: la qualità del lavoro, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, la parità e l’eguaglianza tra uomini e donne nel lavoro e l’invecchiamento attivo.

Un uso oculato e delle politiche di conciliazione può favorire una maggiore parità tra i sessi ed incidere positivamente sull’occupabilità delle donne ⁽¹⁾ generando alcune precondizioni necessarie per una maggiore parità di genere nel mondo del lavoro e, in generale, nella società.

Secondo i dati presentati da Eurofound 4 lavoratori europei su 5 ritengono di avere un buon equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro ⁽²⁾. Tuttavia va sottolineato come questi dati si riferiscono solo alle persone effettivamente impiegate e non includono quanti hanno dovuto abbandonare il proprio lavoro a causa di esigenze familiari o comunque extraprofessionali.

La conciliazione tra la vita lavorativa e quella personale e familiare comprende diverse misure che concernono differenti aspetti della vita del lavoratore ma, certamente, non può essere circoscritta alle politiche di parità né riguardare solo le donne. Le misure di conciliazione dovrebbero riguardare in egual misura uomini e donne e dovrebbero essere considerati tra gli

⁽¹⁾ Cfr. *Gender equality and work life balance, Pillar of Social Rights*, Comissão Europeia, in <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en>.

⁽²⁾ Cfr. *Sixth European Working Conditions Survey 2015*, e *Foundation Focus*, n.° 19, 2016, p. 2.

elementi di qualità della vita e come precondizioni per un lavoro decente, rispondente alle nuove sfide che si presentano nella società.

2. Tra le nuove sfide della società contemporanea un ruolo chiave è giocato dall'introduzione di nuove tecnologie digitali ed informatiche nei luoghi di lavoro in grado di modificare l'organizzazione dell'orario di lavoro garantendo al contempo una maggiore flessibilità temporale. Grazie alle nuove tecnologie, infatti, il tempo di lavoro diviene sempre più flessibile.

Tale fenomeno se, da un lato, può portare a una migliore gestione del tempo di lavoro, tuttavia potrebbe anche causare una dilatazione dello stesso soprattutto se si considera il fatto che spesso accanto all'introduzione di tecnologie digitali e alla flessibilizzazione degli orari di lavoro si accompagna una valutazione della prestazione del lavoratore in termini di risultati e non più in tempo di lavoro. Ciò può avere come conseguenza un'intensificazione dei tempi di lavoro. Flessibilità oraria, infatti, non vuole dire sempre maggiore libertà ma può anche tradursi, come spesso accade, in intensificazione e concentrazione dei tempi di lavoro i quali si intrecciano e si sovrappongono con i tempi di vita.

La possibilità di lavorare “sempre e ovunque” che le tecnologie offrono, non può tradursi nella richiesta di lavoro “sempre e ovunque”. I tempi di lavoro permessi dalle nuove tecnologie rischiano di tradursi in nuove pratiche di sfruttamento in quanto, sebbene apparentemente le tecnologie digitali garantiscono una più veloce e personale gestione del tempo, di fatto mettono in discussione il diritto fondamentale del lavoratore a un riposo effettivo tra i gironi di lavoro. La separazione tra tempi di vita e tempi di lavoro diventa sempre meno visibile, si offuscano i confini tra la vita personale e la vita professionale.

Proprio per evitare tali criticità si è teorizzato il “diritto alla disconnessione” come nuova frontiera del diritto alla *privacy* del XXI secolo.

Cominciano ad apparire i fantasmi dell'ubiquità dal momento che si richiede ai lavoratori di essere connessi a tutte le ore e da qualunque luogo ⁽³⁾.

La tendenza attuale e quella di richiedere un sempre maggiore coinvolgimento dei lavoratori nella vita dell'impresa, ciò determina l'insorgere di una oggettiva difficoltà qualificatoria nel distinguere la giornata di lavoro dalla vita privata e familiare dei lavoratori ⁽⁴⁾.

⁽³⁾ Cfr. A. SUPIOT, *Travail, droit et technique*, in *DS*, n.° 1, 2002, p. 21.

⁽⁴⁾ Vedi A. SUPIOT, *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, 2016, pp. XXVII-XXIX.

In Francia il diritto alla disconnessione, anche grazie al suo recepimento in diversi contratti collettivi, è stato sancito espressamente dalla legge nella recente riforma del lavoro prevedendo all'articolo L-2242-8 *Code du travail* che nelle aziende con più di 50 dipendenti tale diritto deve essere disciplinato nel corso dei negoziati annuali obbligatori. In particolare dal 1 gennaio di quest'anno si prevede che nell'ambito dei negoziati obbligatori sulla "parità professionale e la qualità della vita" dovranno essere inseriti il diritto alla disconnessione e i controlli a distanza realizzati mediante apparecchiature elettroniche al fine di garantire a tutti i lavoratori il diritto al riposo, alla vita familiare e alla *privacy*.

La vera questione è come garantire l'effettività di tale diritto?

Per realizzare tale obiettivo un ruolo chiave può essere giocato dalle parti sociali mediante il dialogo sociale. Tale strumento, infatti, è da considerarsi essenziale per giungere a un virtuoso compromesso sulla flessibilità oraria legata a un *life-phase approach* che tenga conto di tutti gli interessi dei soggetti coinvolti ⁽⁵⁾.

È indispensabile un'alternanza nella connessione al lavoro. Si tratta di gestire oculatamente i meccanismi e i tempi di connessione/disconnessione durante l'orario di lavoro ⁽⁶⁾. In tale ottica si considera molto positivo l'accordo raggiunto dalla Società *Orange* con i sindacati il 27 settembre 2016, in cui si sancisce che i lavoratori devono stabilire periodi di non utilizzo della mail durante l'orario di lavoro e nelle riunioni al fine di migliorare la produttività del lavoro.

Degno di nota è anche il regolamento della impresa *Solvay* del febbraio 2016 il quale sancisce espressamente che è essenziale fare «un buon uso della posta elettronica per incrementare l'efficienza del lavoro e garantire a tutti i lavoratori il rispetto dei tempi di lavoro e non lavoro» e a tal fine i lavoratori devono gestire le priorità, fissando orari in cui rispondere ai messaggi e altri in cui «disconnettersi per poter operare con efficienza sulle questioni importanti».

⁽⁵⁾ Cfr. T.COELHO MOREIRA, *Algumas questões sobre trabalho 4.0*, in *XX Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, coord. ANTÓNIO MOREIRA e TERESA COELHO MOREIRA, Almedina, Coimbra, 2017.

⁽⁶⁾ Così K. KUSHLEV - E. W. DUNN, *Checking email less frequently reduces stress*, in *Computers in Human Behaviour*, novembre 2014, p. 220. Sul punto cfr. anche K. REINKE - T. CHAMORRO-PREMUZIC, *When email use gets out of control. Understanding the relationship between personality and email overload and their impact on burnout and work engagement*, in *Computers in Human Behaviour*, maio 2014, p. 502.

Questa pare una possibile via da seguire per realizzare un virtuoso compromesso tra flessibilità oraria e rispetto dei tempi di vita dei lavoratori.

3. Un ulteriore profilo problematico è quello dell'introduzione di nuove tecnologie (ITC) nei luoghi di lavoro.

Il diritto del lavoro è uno dei settori dell'ordinamento giuridico che, per la sua stessa natura, è tra i più esposti all'influenza del cambiamento tecnologico. I sistemi di produzione hanno subito un processo di continua modernizzazione ed efficientamento delle tecniche al punto che, oramai, l'impiego di nuove tecnologie, negli ambienti di lavoro, è una caratteristica immanente di questa branca del diritto. Dal momento in cui Adam Smith ha teorizzato l'idea di organizzazione del lavoro, ricorrendo all'esempio della fabbrica di spilli, la storia dell'industrializzazione è strettamente correlata alle trasformazioni e ai cambiamenti dei metodi di organizzazione del lavoro (7).

Così dopo la rivoluzione agricola, industriale ed informatica, per la quale un ruolo di primo piano è stato giocato dall'introduzione dei computers, oggi siamo di fronte a una vera e propria rivoluzione digitale determinata da *Internet* del *cloud computing* e, più in generale, dalle nuove modalità informatiche attraverso cui il lavoratore può rendere la prestazione contrattuale. La rivoluzione digitale ha fatto emergere un nuovo tipo di lavoro, chiamato lavoro digitale nell'economia collaborativa e/o lavoro su piattaforme digitali, e creato un nuovo tipo di lavoratore subordinato che ora in un logo dematerializzato senza spazio e senza tempo (8).

Le tecnologie che stanno alla base della rivoluzione digitale, ICT applicate alla robotica, tecnologie dei sensori, *cloud*, *big data*, permettono di elaborare e combinare assieme grandi quantità di dati.

Le potenzialità di tali nuove tecnologie sono il fondamento di una nuova rivoluzione relativa a sistemi di produzione intelligenti e nuove modalità di lavoro che prende il nome di "economia della condivisione" o "economia collaborativa". Tali nuove economie accanto alle promesse di un nuovo grande sviluppo implicano anche numerose sfide che richiedono un intervento protettivo che coinvolga governi, imprese, lavoratori e individui.

Siamo di fronte ad un cambiamento che non è solo strutturale, ma anche e soprattutto funzionale, nel senso che è mutato profondamente il

(7) Cfr. F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e Diritto del Lavoro: il rapporto individuale*, *DLRI*, n. 25, 1986, p. 203.

(8) J.E. RAY, *Qualité de vie et travail de demain*, in *DS*, n. 2, 2015, p. 148

modo di rendere la prestazione di lavoro. Ciò implica una nuova concezione del diritto del lavoro, non tanto nel senso di un cambiamento sostanziale del suo volume protettivo, ma un profondo processo di rinnovamento del suo ambito di applicazione e dell'estensione della sua sfera protettiva, e una profonda riflessione sul livello nazionale, europeo o internazionale delle sue regole, si può parlare in questo senso di una *nuova dimensione del diritto del lavoro*.

Il lavoro sta dimostrando di essere un fattore chiave in questa trasformazione e rivoluzione digitale. Ci si riferisce, comunemente, ai fenomeni del lavoro 4.0 e del lavoro nella *sharing economy*. Quest'ultimo include sia il *Crowdwork*, e cioè il lavoro su piattaforme digitali, sia il *lavoro on-demand tramite applicazioni*. Dunque un tale cambiamento che incide sul futuro del lavoro non si può circoscrivere solamente ai profili di *industry 4.0*.

Naturalmente non esiste un concetto omogeneo o monolitico di questo tipo di lavoro, dal momento che le modalità di lavoro possono variare in base al servizio richiesto dal committente e alla complessiva qualità della prestazione richiesta al lavoratore digitale.

Nel gennaio 2016, il *World Economic Forum* ⁽⁹⁾, ha affermato che circa 5 milioni di posti di lavoro saranno sostituiti con l'ingresso nel mondo del lavoro dei *robot* e dell'intelligenza artificiale, e che nei prossimi cinque anni la robotizzazione sarà la chiave per il progresso del lavoro umano in tutto il mondo.

Ciò inevitabilmente determinerà una perdita di posti di lavoro che si concentrerà, soprattutto, in alcune zone ad alta intensità di lavoro umano e colpirà in modo diverso uomini e donne accentuando le problematiche concernenti le differenze di genere e la disoccupazione femminile ⁽¹⁰⁾, in quanto molte delle nuove attività sono basate sull'uso di ICT e dove attualmente dominano ancora gli uomini e quindi chiaramente la quarta rivoluzione industriale avrà un impatto diverso sul lavoro delle donne e rispetto a quello gli uomini.

In linea di principio le donne, senza un intervento di sostegno, si troveranno in una situazione peggiore rispetto agli uomini, perché mentre ci si troverà ad affrontare una perdita generale di circa 4,4 milioni di posti di lavoro

⁽⁹⁾ Cfr. WORLD ECONOMIC FORUM, *The Future of Jobs*, 2016

⁽¹⁰⁾ Così C. FREY - M. OSBORNE, *The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation*, in <http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk>, University of Oxford, Oxford Martin School, 2013

a cui corrisponderà un guadagno economico per le imprese di circa 1,4 milioni, si stima che la perdita di lavoro per le donne sarà di circa 3 milioni di posti di lavoro ⁽¹⁾.

Se non si interviene con politiche attive le donne perderanno in futuro le migliori opportunità di carriera rischiando di peggiorare ulteriormente la già accentuata diversità di genere.

Alla luce di ciò, si ritiene essenziale adottare un approccio olistico a questa situazione e incoraggiare, attraverso vere e proprie politiche di integrazione, una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Il Lavoro 4.0 rappresenta un'opportunità senza precedenti per raggiungere la pari partecipazione delle donne al mercato del lavoro mettendo al centro la questione di genere nel mercato del lavoro digitale.

⁽¹⁾ WORLD ECONOMIC FORUM, *op. cit.*, p. 39.