Lo sviluppo delle nuove tecnologie e la sfida delle parti sociali francesi in tema di telelavoro

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*
Per entrare nella ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it

Con l'art. 57 comma I della legge 1088 del 2016 (cd. *Loi Travail*), il legislatore francese ha invitato le parti sociali ad iniziare una concertazione in vista di un futuro processo di negoziazione e revisione di quanto previsto dalla cornice normativa, legale e contrattuale, in materia di telelavoro.

Le parti sociali intendono con questo rapporto, affrontare le questioni sollevate dalla diffusione del telelavoro sotto molteplici dimensioni – sociale, individuale, territoriale ed economica – **al fine di fornire una completa panoramica sulla diffusione e sulle applicazioni del telelavoro**, tanto al legislatore quanto a chi si trova a contrattare ai diversi livelli questa modalità di lavoro.

Analizzando più nello specifico, per dimensione sociale, si intende il corollario di una modernizzazione dell'organizzazione del lavoro, che giunga ad un compromesso fra flessibilità e sicurezza; con dimensione individuale, si intende l'attività di conciliazione tra la vita personale e quella lavorativa; a livello territoriale, esso permette di mantenere e sviluppare l'attività lavorativa anche nelle aree più remote delle città; infine si sviluppa anche una dimensione economica poiché aumenta la produttività del lavoratore, migliorando la qualità della vita.

Una prima disciplina del telelavoro fa la sua comparsa, nel contesto normativo francese, già 12 anni fa grazie alla contrattazione collettiva per il tramite dell'Accordo Interprofessionale del 2005 di recepimento delll'Accordo quadro europeo sul telelavoro del 2002 (analogamente recepito in Italia dall'Accordo Interconfederale del 2004). Negli anni successivi (2012) la Francia ha scelto di dotarsi di una disciplina legale del telelavoro.

All'interno del rapporto *Conclusions de la concertation sur le «developpement du*

***teletravail et du travail a distance*»,** le parti sociali ricostruiscono lo stato dell'arte rispetto alle diverse dimensioni sopra elencate, in vista di future riforme e a partire da una grande distinzione: il **telelavoro** è definito **formale** quando, per il tramite di un accordo, le parti stabiliscono che il lavoro è esercitato al di fuori dei locali aziendali in maniera regolare e volontaria[1]; è prevista inoltre la possibilità di far ritorno in qualsiasi momento ai "normali" metodi di lavoro (reversibilità). È, invece, **informale quando** esso **non è esercitato in ragione di un accordo di telelavoro in ottemperanza a legge e contrattazione collettiva**, ma in virtù di una intesa

informale delle parti. È questa, come dimostrano i dati riportati nel rapporto, la forma maggiormente diffusa Oltralpe di telelavoro. Ciò è dovuto al fatto che le parti sono molto più flessibili nell'utilizzo del lavoro a distanza. Dall'altro lato, attuandosi al di fuori dell'applicazione della normativa, il telelavoro informale comporta il rischio che le parti risultino sprovviste di tutela. Questo fa capire la ricerca di un collegamento con la normativa da parte delle parti sociali.

Quanto alle modalità operative, secondo il rapporto, il telelavoro viene organizzato sia in base a giorni fissi che variabili.

Particolarmente diffusa risulta essere la pratica del **telelavoro in alternanza**. Non ponendosi nel contesto francese, la questione interpretativa in merito al requisito della regolarità intesa come prevalenza ai sensi della definizione, è considerato tale anche quando la prestazione esterna sia ridotta e non prevalente rispetto a quella interna (ad esempio, quando il lavoro esterno si svolga per non più di uno o due giorni a settimana).

Oltre alla frequenza di prestazioni in alternanza, occorre rilevare come per espressa previsione di legge sia possibile utilizzare il telelavoro in casi eccezionali (es. epidemie, cause di forza maggiore). Le forme di **telelavoro occasionale non** sono, però, **limitate ai casi eccezionali e spesso rispondono a modelli organizzativi e modi di lavorare propri della nuova realtà del lavoro**. Non essendo previste dalla legge, queste pratiche di telelavoro occasionale, vanno a rifluire nella già corposa quota di **telalavoro informale**, al di fuori del quadro giuridico.

La panoramica offerta dal rapporto, che si estende poi ad altri fattori relativi al successo e all'insuccesso delle pratiche di telelavoro, palesa al contempo come alcune questioni non

risultino sufficientemente regolate, restando per ora affidate agli usi delle parti. Ad esempio, al di fuori delle ore lavorative, ci si interroga su quali siano i motivi che spingono il telelavoratore a connettersi, a questo scopo vengono istituiti dei corsi di formazione appositi per un corretto uso dei dispositivi. Inoltre l'analisi della disciplina rende necessario affrontare i problemi legati alla sicurezza dei dati di lavoro: trattandosi di informazioni sensibili e confidenziali, è responsabilità dell'azienda la protezione di tali dati.

Ciò che maggiormente interessa del rapporto, però, è la sua prospettiva sulla evoluzione del telelavoro, che denota come **alcuni aspetti necessitino di una riflessione e di eventuali interventi correttivi del quadro normativo oggi vigente**.

Infatti, mentre sembra abbastanza chiaro quali sia l'attuale stato dell'arte della materia, **grazie allo sviluppo delle nuove tecnologie nuove sfide si pongono** e portano, per esempio, a riconsiderare fino a che punto possano espandersi i limiti di luogo e tempo previsti dalla norma. Ci si aspetta, quindi, che non tanto la nozione di telelavoro, già di per sé ampia, ma alcuni aspetti della sua disciplina si evolvano in coerenza con le numerose dimensioni che il concetto di telelavoro così come oggi adottato. **È compito prioritario delle parti sociali, il cui ruolo è già richiamato dalla legge, definire i tratti di questa evoluzione. Un compito che in base a questo primo rapporto le parti vogliono mostrarsi in grado di poter adempiere.**

Emanuele Dagnino

Ph.D. Candidate

@EmanueleDagnino

Francesca Riezzo

ADAPT Junior Fellow

@francesca_riezz

[1] Secondo la definizione fornita dagli Accords Nationaux Interprofessionnels (ANI) del 19 luglio 2005

Scarica il **PDF**