



IL LUOGO DI LAVORO A GEOMETRIA VARIABILE TRA SPAZI FISICI E VIRTUALI

PROF.SSA MARIA CRISTINA CATAUDELLA

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA «TOR VERGATA»

LA NOZIONE TRADIZIONALE DI «LUOGO DI LAVORO»

Il luogo di lavoro è tradizionalmente inteso come lo spazio fisico in cui il lavoratore subordinato svolge la sua prestazione in modo continuativo, alle dipendenze e sotto la direzione del datore di lavoro.



è generalmente un'area fisica, stabile e identificabile (ufficio, fabbrica, ecc.)

è strettamente legato all'attività produttiva dell'azienda o dell'ente

le strutture gerarchiche sono spesso più rigide e i rapporti tra dipendenti, supervisori e dirigenti sono caratterizzati dalla comunicazione faccia a faccia

Caratteristiche del luogo di lavoro «tradizionale»

l'orario di lavoro è definito in modo rigido, spesso con orari prestabiliti e presenza obbligatoria sul posto di lavoro

il monitoraggio del lavoro è spesso fisico, con la presenza continua dei dipendenti. Il datore di lavoro può osservare direttamente la produttività e l'andamento delle attività

IL LUOGO DI LAVORO NEL CODICE CIVILE E NELLE LEGGI SPECIALI

Il codice civile e le leggi speciali non definiscono il "luogo di lavoro", pur prevedendo diverse norme che presuppongono la sua esistenza per l'applicazione di alcune disposizioni (ad esempio, art. 2087 c.c., art. 2103 c.c., artt. 4, 13, 20 e ss. dello Statuto dei Lavoratori).

Art. 62 d. lgs. n. 81 del 2008 definisce il luogo di lavoro ma con riferimento esclusivo alla sicurezza sul lavoro: «*Ferme restando le disposizioni di cui al titolo I, si intendono per luoghi di lavoro, unicamente ai fini della applicazione del presente titolo, i luoghi destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro*».

LUOGO DI LAVORO: CHI LO DETERMINA E CHI PUÒ MODIFICARLO

Il luogo di lavoro è stabilito dalle parti nel contratto individuale di lavoro.

Salvo che le parti non abbiano inserito nel contratto un «patto di inamovibilità» il datore di lavoro può modificare il luogo di lavoro tramite:

- ❖ trasferimento art. 2103 c.c. (definitivo),
- ❖ trasferta (temporanea)
- ❖ distacco art. 30 d. lgs. n. 276 del 2003 (presso un'altra azienda)
- ❖ lavoratore itinerante o trasfertista (non ha una sede aziendale di riferimento ma svolge la sua attività in più luoghi, secondo le esigenze dell'azienda)

L'EVOLUZIONE DEL LUOGO DI LAVORO

IL LUOGO DI LAVORO A GEOMETRIA VARIABILE

Gli uffici tradizionali sono sempre più dinamici e condivisi, con meno postazioni fisse e più scrivanie condivise; si diffondono gli hub aziendali decentralizzati, gli spazi di coworking, gli uffici verdi e sostenibili.

IL LAVORO DA REMOTO

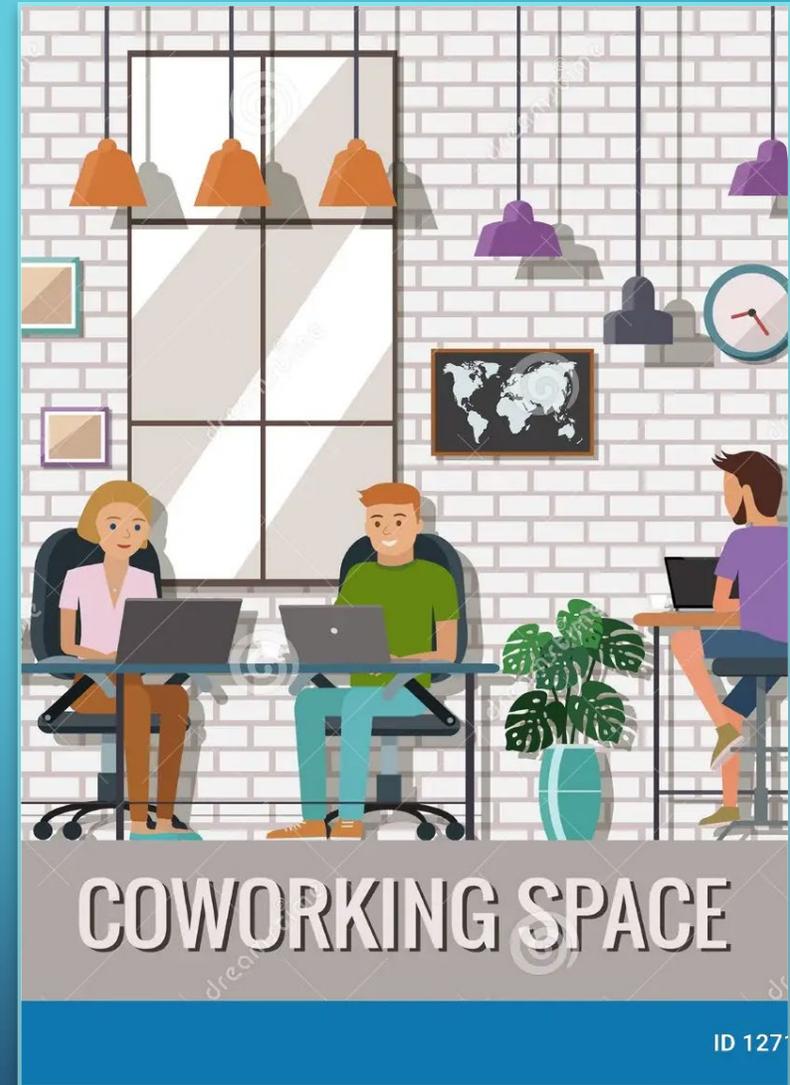
L'uso di tecnologie digitali ha permesso la diffusione del lavoro da remoto (telelavoro, lavoro agile, nomadi digitali), rendendo meno necessaria la presenza fisica in ufficio (c.d. «anywhere office»). Molte aziende hanno adottato modelli ibridi, combinando giorni in ufficio e giorni in modalità agile.

IL LUOGO DI LAVORO VIRTUALE

Il metaverso consente di superare il limite geografico del lavoro, creando spazi virtuali dove le persone interagiscono come se fossero fisicamente presenti. Ciò ridefinisce il concetto di "luogo di lavoro", unendo elementi fisici e virtuali.

CO-WORKING

Definizione: è un modello di lavoro che prevede l'utilizzo di spazi condivisi tra lavoratori di aziende diverse, lavoratori autonomi e liberi professionisti.



CO-WORKING E LAVORO SUBORDINATO

- Il co-working può essere usato anche da lavoratori subordinati.
- Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza dei lavoratori anche negli spazi esterni all'ufficio aziendale.
- La condivisione degli spazi pone problemi di protezione dei dati aziendali.
- Il co-working favorisce la flessibilità, ma può aumentare la difficoltà di separare vita privata e lavoro (necessità del riconoscimento di un diritto alla disconnessione).

IL LAVORO AGILE E IL LUOGO DI LAVORO LIQUIDO

Il lavoro agile è la forma attualmente più diffusa di lavoro a distanza: è una «modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva»

LE FINALITÀ (E LE POTENZIALITÀ) DEL LAVORO AGILE

STRUMENTO DI CONCILIAZIONE VITA LAVORO

Il dipendente può gestire l'orario di lavoro anche in funzione dei suoi impegni familiari e personali.

Può rappresentare anche uno strumento di inclusione e parità di genere, laddove consente alle lavoratrici di conciliare la prestazione lavorativa con il lavoro di cura.

ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE

Il lavoro agile può rappresentare un «accomodamento ragionevole» per i lavoratori disabili, come l'emergenza pandemica ha dimostrato.

STRUMENTO PER INCREMENTARE LA PRODUTTIVITÀ

Il lavoro agile può incrementare la produttività del lavoro perché: consente una migliore gestione del tempo, riduce gli spostamenti, valorizza il risultato e la performance.

LAVORO AGILE E POTERI DATORIALI

CRITICITÀ

Il datore di lavoro è titolare del potere direttivo, di controllo e disciplinare ma incontra maggiori difficoltà ad esercitare questi poteri nel momento in cui la prestazione non si svolge nei locali dell'azienda.

SOLUZIONI

La legge rimette all'accordo individuale la determinazione delle modalità di esercizio del potere direttivo, di controllo e disciplinare quando la prestazione si svolge al di fuori dei locali aziendali (artt. 19 e 21 L. 81 del 2017).

LAVORO AGILE E OBBLIGO DI SICUREZZA

CRITICITÀ

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e della salute del lavoratore agile (art. 2087 c.c. e art. 22, L. 81 del 2017) ma non ha la possibilità di controllare i luoghi in cui svolge la prestazione e il rispetto delle misure di sicurezza.

SOLUZIONI

- Il datore di lavoro consegna l'informativa in materia di sicurezza al lavoratore (art. 22, L. 81 del 2017)
- Il lavoratore è tenuto a cooperare con il datore di lavoro per «fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali» (art. 22).
- Il datore di lavoro può limitare i luoghi in cui il lavoratore può svolgere la sua prestazione nell'accordo individuale.
- Aggiornamento D.V.R.
- Formazione

IPER-CONNESSIONE DEL LAVORATORE E DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

CRITICITÀ

Il lavoratore agile, come tutti i lavoratori che si avvalgono di strumentazioni tecnologiche per svolgere la loro prestazione, corre il rischio di essere iper-connesso.

L'iper-connessione può comportare rischi per la salute del lavoratore (stress lavoro-correlato, burn out, tecno stress) e una maggiore difficoltà a conciliare vita lavorativa e vita privata (c.d. time porosity).

SOLUZIONI

L'art. 19 della L. 81 del 2017 non riconosce al lavoratore agile un vero e proprio diritto alla disconnessione ma prevede che nell'accordo individuale vengano individuati *«i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro»*.

CHI SONO I NOMADI DIGITALI (LAVORATORI SENZA VINCOLO GEOGRAFICO)?

I nomadi digitali sono professionisti che lavorano da remoto sfruttando la tecnologia digitale e non sono legati a un luogo fisso.

Possono svolgere il proprio lavoro ovunque, purché abbiano una connessione Internet, e spesso scelgono di viaggiare e vivere in diverse città o paesi.

Settori tipici: tecnologia, marketing digitale, scrittura, consulenze.

QUANDO IL NOMADE DIGITALE È LAVORATORE SUBORDINATO

Generalmente i nomadi digitali sono lavoratori autonomi ma possono anche essere lavoratori subordinati (telelavoratore internazionale).

Questioni:

- ❖ individuazione del luogo di lavoro (legge applicabile al rapporto di lavoro contributi previdenziali)
- ❖ individuazione della residenza fiscale
- ❖ responsabilità del datore di lavoro per la sicurezza del lavoratore

IL METAVERSO

Il metaverso è un ambiente digitale collettivo e interconnesso in cui le persone possono incontrarsi, esplorare, lavorare e divertirsi attraverso avatar digitali; è uno spazio digitale in 3D che esiste online e permette di interagire con altri utenti e ambienti come se fosse un luogo reale.



IL METAVERSO COME LUOGO DI LAVORO

Il metaverso viene ricostruito come strumento di lavoro o come luogo di lavoro

Se il metaverso viene inteso come estensione virtuale del luogo di lavoro fisico sussiste la necessità di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore che svolge la sua prestazione nel metaverso.

Questioni:

- **Come avviene la determinazione del luogo di lavoro?**
- **Lo svolgimento della prestazione nel metaverso può rappresentare un accomodamento ragionevole per la persona con disabilità?**
- **Il datore di lavoro come garantisce la sicurezza e salute dei lavoratori nel metaverso?**
- **L'art. 2103 («*Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive*») può trovare applicazione anche nel caso in cui il datore di lavoro chieda al lavoratore di svolgere la sua prestazione nel metaverso?**

The background is a blue gradient with white circuit-like lines in the corners. The lines consist of straight segments and small circles, resembling a network or data flow diagram.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!