

**DAGLI USA ALL'ITALIA (CHE CAMBIA LE REGOLE)**

## La mappa dello smart working

# 3,6 milioni

### I LAVORATORI

Il dato sul numero dei lavoratori agili nel 2022, diffuso dal Polimi, registra una flessione di quasi 500mila addetti rispetto al 2021.

Quanto e dove è diffuso lo smart working nel mondo? Oppure come viene applicato? O ancora è possibile ridurre lo stipendio a un lavoratore perché è in smart working?

**Serena Uccello**

### Da ieri regole più restrittive anche in Italia

# DALLA CINA AGLI USA ALL'EUROPA: LA GEOGRAFIA DEL LAVORO AGILE



#### IN EUROPA

**Non tutti i Paesi hanno una legge specifica: si va dalla disciplina articolata della Francia all'assenza di regole in Germania**



#### NEL MONDO

**Il Covid ha portato linee guida sperimentali negli Emirati Arabi e l'elaborazione normativa in India**

**E** la Cina che cosa prevede per i lavoratori agili? In quale Paese per i dipendenti in smart working sono previsti rimborsi e strumentazioni e in quali no? Dove è possibile per i dipendenti appellarsi al diritto alla disconnessione? Insomma, le domande sul lavoro agile sono decine e in aumento.

Domande che con l'avvio di una nuova fase anche in Italia ha sempre più senso porsi. Da ieri infatti il diritto all'accesso fino al 31 marzo resta solo per i lavoratori fragili. Per quanto la situazione è in costante evoluzione in queste ore: il ministero della Salute, visto l'incremento dei casi di Covid in Cina, ha diffuso una circolare in cui spiega «che nel caso di un eventuale sensibile peggioramento del quadro epidemiologico, si potrà valutare l'adozione temporanea di altre misure, come il lavoro da casa».

Intanto, per capire le scelte del resto del mondo uno studio realizzato da Rödl & Partner in collaborazione con LHH prova a mettere insieme una serie di risposte. In particolare, attraverso undici quesiti vengono messi a fuoco lo stato dell'arte, le principali similitudini e le differenze che sussistono nella pratica e nella normativa sullo smart working in 21 Paesi del mondo (oltre all'Italia, si tratta di Cina, Croazia, Danimarca, Emirati Arabi Uniti, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, India, Lettonia, Lituania, Polonia, Portogallo, Repubblica Ceca, Serbia, Slovenia, Spagna, Svizzera, Ue e Stati Uniti).

«Lo smart working - sottolinea l'avvocato Giovanni Zoja, partner di Rödl & Partner - è il più incredibile esperimento sociale su larga scala dell'epoca della globalizzazione e sta di fatto diventando il tema centrale per le organizzazioni, mettendo a nudo sensibilità ed esigenze diverse, implicazioni economiche e modelli culturali dominanti difficili da sradicare. Capire come questa rivoluzione sia stata realizzata nel mondo è un ottimo modo per capire il mondo di oggi e soprattutto di domani». E allora scopriamo che alla domanda su quale sia la fonte normativa in Cina la risposta è che non vi sono regole specifiche sul lavoro a distanza, quantomeno a livello statale. In Croazia, invece, le leggi di riferimento sono tre: la prima risale al 2014, la seconda al 2017, l'ultima al 2019.

La presenza di un quadro normativo di riferimento accomuna molti Paesi Ue, con qualche sorpresa. Il lavoro da remoto, chiamato in Francia «télétravail» e regolato congiuntamente dalle sezioni da L. 1222-9 a L. 1222-11 del Codice del lavoro francese, nonché da due accordi nazionali intersettoriali (accords nationaux interprofessionnels) conclusi rispettivamente il 19 luglio 2005 e il 26 novembre 2020, trova applicazione solo in alcuni casi specifici. Ma il lavoro da remoto non è, invece, normato in Germania. In Finlandia dipende da mansioni e ruolo. La Danimarca ha legiferato nel 2021. Mentre in Lettonia del lavoro agile si parla nel contratto di

lavoro, che costituisce il testo di riferimento in materia di rapporti subordinati. In India non c'è ancora nulla di specifico anche se c'è la proposta di quattro nuovi codici del lavoro per rinnovare l'intero impianto. Il Covid ha spinto Paesi come gli Emirati Arabi Uniti a emanare in via sperimentale linee guida che, però, sono rimaste anche dopo la fine dell'emergenza.

In ogni caso è sempre necessario o quanto meno consigliato «redigere» - e questo vale per tutti i Paesi - un accordo tra datore di lavoro e lavoratore. Perché se, ad esempio, in tema di retribuzione in nessun caso è prevista una differenza salariale tra lavoratori in smart working e lavoratori in azienda, su altri temi come il luogo di lavoro, il rimborso dei costi fissi, la dotazione tecnologica e il diritto alla disconnessione, i termini possono anche variare molto da un Paese all'altro.

Un discorso a parte va fatto per gli Usa. In questo caso, spiega lo studio, «si fa riferimento al Fair Labor Standards Act (Flsa), una legge federale che regola i diritti dei dipendenti, tra cui il salario minimo e il



**pagamento degli straordinari, nel settore privato nonché nell'ambito del governo federale, statale e locale. In base allo Stato in cui sono situati il datore di lavoro e il dipendente a distanza, potrebbero essere applicati salari minimi diversi. Generalmente, il criterio adottato per identificare la legge applicabile è il luogo di lavoro, ma se vi sono leggi concorrenti, verrà applicata quella più vantaggiosa per il dipendente».**

© RIPRODUZIONE RISERVATA