



SCUOLA SUPERIORE  
DI SCIENZE  
DELLE AMMINISTRAZIONI  
PUBBLICHE  
UNIVERSITÀ  
DELLA CALABRIA

**Master in**  
**Diritto del lavoro, Welfare e Servizi per l'impiego**  
(VII edizione)

Modulo I  
*Etica, mercato e politica del lavoro*

Lezione di venerdì 14 aprile 2023 ore 14:30 – 18:30

**Prof.ssa Wanda D'Avanzo**  
**(Università degli Studi "Magna Graecia" di Catanzaro)**

***"Mutamenti sociali e mutamenti organizzativi: il lavoro e le nuove tecnologie"***

**Abstract**

*(indicare sinteticamente argomenti, metodo, obiettivi della lezione e quanto altro ritenuto utile segnalare, max. 1000 parole)*

Le problematiche legate alla flessibilità del lavoro hanno occupato, a più riprese, il legislatore nazionale che, già con la L. del 16 giugno 1998, n. 191, e il DPR del 8 marzo 1999, n. 70, ha introdotto la possibilità di ricorrere a forme di c.d. telelavoro.

Più di recente, il problema della flessibilità del lavoro è stato affrontato con la L. 22 maggio 2017, n. 81, recante misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. Il Capo II della legge 81 è dedicato al lavoro agile, o *smart working*, che ha previsto, specie per il settore pubblico, l'adozione di misure organizzative finalizzate alla sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa.

Lo *smart working* rappresenta, quindi, una nuova modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che si avvale, per il suo svolgimento, delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione e che viene stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di spazio.

Lo *smart working* ha trovato a livello nazionale la sua massima applicazione durante l'emergenza legata alla pandemia da coronavirus, offrendo una soluzione immediata in grado di conciliare la necessità di non fermare completamente il paese con quella di adottare misure straordinarie di contenimento dell'epidemia, caratterizzate dalla quarantena e dal

distanziamento sociale. Per cui con il d.p.c.m. del 1° marzo 2020 si è scelto di adottare lo *smart working* come soluzione alla restrizione degli spostamenti.

Ad oggi, il passaggio alle modalità di lavoro agile impone una riflessione sul futuro del lavoro, al di là delle esigenze emergenziali legate alla pandemia, perché potrebbe favorire l'avvio di processi di ristrutturazione e di progressione verso un'economia fondata sull'innovazione e sul cambiamento. Il lavoro tradizionalmente inteso è in una fase di piena trasformazione, e, dunque, occorre ripensarne le forme tradizionali. Non sono più tanto importanti i concetti di sede di lavoro, orario di lavoro, controllo del lavoratore, ma assume massimo rilievo la qualità della prestazione lavorativa.

Da questo punto di vista, approfondire gli aspetti organizzativi e normativi del lavoro che viene svolto prevalentemente attraverso la rete e le tecnologie informatiche di ultima generazione è fondamentale per affrontare una transizione digitale che potrebbe rivelarsi utile a garantire una maggiore e migliore produttività, una migliore qualità della vita, una maggiore attenzione per l'ambiente, pur garantendo l'autonomia del lavoratore e la libertà da schemi precostituiti che, nell'epoca contemporanea, rischiano di diventare obsoleti.

### **Materiali didattici e letture**

*(specificare la bibliografia essenziale in riferimento agli argomenti della lezione)*

- L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Il Job act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino 2018, da pag. 165 a pag. 304;
- R. GUARINIELLO, *La sicurezza sul lavoro agile*, Ipsoa, Milano 2017;
- N. CARBONARA, R. PELLEGRINO, *Lo smart working: Da pratica sperimentale a nuova normalità*, Franco Angeli, Milano 2021;
- S. MARTINELLI, C. ROSSI CHAUVENET, *Legal teck, Contract re-design & Big data per professionisti e imprese*, Ipsoa, Milano 2022.