

SMART WORKING s.s.g.* (*Soc., Écon., Psychol., Inform.*) - Mot anglais pour télétravail (s.m.). Ce terme fait référence à la possibilité de travailler en ligne en utilisant les technologies de l'information et des communications avec moins de contraintes liées au lieu dans lequel on réalise ses tâches habituelles.

HIST. : Cette pratique est née pendant les années du *Covid*, à partir de 2020, quand pour endiguer le nombre des contagions la quarantaine est devenue nécessaire. Cela impliquait l'interdiction de sortir de chez soi sauf pour des nécessités comme faire les courses et se procurer des produits indispensables ou pour satisfaire des besoins urgents. En conséquence de cela, les entreprises ont mis en place une nouvelle forme de travail pour permettre aux salariés d'exercer leurs activités sans devoir se rendre au bureau ou plus en général sur le lieu de travail, en exploitant la technologie pour les connecter entre eux. Pendant la pandémie, le télétravail s'est étendu aussi à des catégories professionnelles qui avant n'utilisaient pas d'outils numériques, comme par exemple le secteur bancaire, celui de l'école, etc., et il n'y avait pas trop d'alternatives pour travailler. Maintenant, toutefois, il existe deux fréquences de télétravail, qui s'adaptent mieux aux besoins de chaque profession et qui sont établies par un accord collectif ou élaborés par l'employeur. **Le télétravail régulier** permet de travailler de chez soi avec une certaine fréquence, tandis que **le télétravail occasionnel** consiste à faire seulement quelques jours ou semaines par an à distance.

Or, pour que ce système fonctionne de manière efficace, on s'est imposé des règles à suivre qui concernent l'employeur et le salarié, et qui touchent différents domaines, comme celui du **matériel de travail**, de la **protection des données**, le **contrôle et régulation de la charge de travail du salarié**, etc. **Les lieux** où le télétravailleur peut travailler, par exemple, sont définis par un accord collectif ou ils sont approuvés par l'employeur, et généralement ils incluent son domicile ou des bureaux partagés, avec plus de flexibilité pour ceux qui effectuent de nombreux déplacements.

En fait, le télétravail présente plusieurs avantages et inconvénients, qui peuvent varier en fonction des individus et des secteurs.

Ainsi, d'un côté il faut souligner qu'il favorise une certaine flexibilité, surtout en ce qui concerne l'organisation de sa journée entre les tâches professionnelles et celles personnelles. En outre, il permet aux entreprises de recruter des employés physiquement éloignés, qui peuvent travailler en absence du trajet domicile-travail, ce qui en général contribue aussi à gagner du temps.

Toutefois, de l'autre, il y a nombreux facteurs moins convénients qu'il faut prendre en considération. En premier lieu, l'isolement social : en effet, comme il y a moins d'interactions avec les collègues, le télétravail pourrait créer un sentiment de solitude et nuire au moral. En plus, il pourrait rendre plus difficile la délimitation entre le travail et les moments de détente, parce que les lieux où on se trouve ne changent pas, ce qui d'un autre point de vue pourrait nuire à la concentration aussi.

En résumé, on peut définir le *smart working* comme une forme alternative de travailler, avec ses propres règles, ses aspects positifs et ses risques, qui sans doute est emblématique de notre époque et qui représente l'une des étapes d'un monde en continue évolution, celui du travail, dont le droit est contemplé dans :

- la **Constitution italienne**

Article 4: « *La République reconnaît à tous les citoyens le droit au travail et met en œuvre les conditions qui rendent ce droit effectif.*

Tout citoyen a le devoir d'exercer, selon ses possibilités et selon son choix, une activité ou une fonction concourant au progrès matériel ou spirituel de la société » ;

Article 35: « *La République protège le travail sous toutes ses formes et dans toutes ses applications.*

Elle veille à la formation et à la promotion professionnelle des travailleurs.

Elle propose et favorise les accords internationaux et les organisations internationales visant à l'affirmation et à la réglementation des droits du travail.

Elle reconnaît la liberté d'émigration, sous réserve des obligations fixées par la loi dans l'intérêt général et protège le travailleur italien à l'étranger ».

- la **Charte des Droits fondamentaux de l'Union Européenne**

Article 31, *Conditions de travail justes et équitables*

« *Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité.*

Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés ».

*Substantif sans genre.

SMART WORKING, s.s.g.* (sociol., econ., psicol., inform.) – termine inglese per indicare il telelavoro, s.m., questo termine fa riferimento alla possibilità di lavorare online utilizzando le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, con meno vincoli legati al luogo in cui si svolgono le mansioni abituali.

Questa pratica è nata durante gli anni del Covid, a partire dal 2020, quando, per contenere il numero dei contagi, è divenuta necessaria la quarantena. Ciò implicava il divieto di uscire di casa, eccetto per necessità come fare la spesa, procurarsi beni essenziali o per bisogni urgenti. Di conseguenza, le aziende hanno adottato una nuova forma di lavoro per permettere ai dipendenti di svolgere le proprie attività senza doversi recare fisicamente in ufficio o, più in generale, sul luogo di lavoro, sfruttando la tecnologia per collegarli tra loro.

Durante la pandemia, lo *smart working* si è esteso anche a categorie professionali che prima non facevano uso di strumenti digitali, come ad esempio il settore bancario, quello scolastico, ecc., e non c'erano molte alternative per continuare a lavorare. Oggi, tuttavia, il lavoro a distanza si è mantenuto ed esistono due modalità, che si adattano meglio alle esigenze di ciascuna professione e che sono

stabilite da un accordo collettivo o elaborate dal datore di lavoro. Lo *smart working* regolare consente di lavorare da casa con una certa frequenza, mentre quello occasionale prevede solo alcuni giorni o settimane all'anno svolti a distanza. Perché questo sistema funzioni in maniera efficace, sono state stabilite regole da rispettare sia per il datore di lavoro che per il dipendente, che toccano diversi ambiti, come quello della dotazione degli strumenti di lavoro, la protezione dei dati, il controllo e la regolazione del carico di lavoro del dipendente, ecc. I luoghi da cui si può operare, ad esempio, sono definiti da un accordo collettivo oppure approvati dal datore di lavoro, e generalmente includono il domicilio o uffici condivisi, con maggiore flessibilità per chi effettua spostamenti frequenti.

Certo, lo *smart working* presenta diversi vantaggi e svantaggi, che possono variare a seconda degli individui e dei settori. Va sottolineato in effetti che da un lato favorisce una certa flessibilità, soprattutto per quanto riguarda l'organizzazione della giornata tra impegni professionali e personali. Inoltre, permette alle aziende di assumere dipendenti che si trovano fisicamente lontani, che possono lavorare senza affrontare il tragitto casa-lavoro, con un risparmio di tempo in generale.

Tuttavia, esistono anche numerosi aspetti meno convenienti da considerare. In primo luogo, l'isolamento sociale: infatti, poiché avvengono meno interazioni con i colleghi, lo *smart working* può generare un senso di solitudine e influire negativamente sul morale. Inoltre, può risultare difficile stabilire un confine netto tra il lavoro e i momenti di pausa, poiché i luoghi in cui ci si trova non cambiano, il che da un altro punto di vista può anche compromettere la concentrazione.

In sintesi, si può definire lo *smart working* come una forma alternativa di lavoro, con regole proprie, con i suoi aspetti positivi e i suoi rischi, e senza dubbio è emblematico della nostra epoca e rappresenta una delle tappe di un mondo in continua evoluzione, quello del lavoro, il cui diritto è sancito:

dalla **Costituzione italiana**

- Art. 4: *«La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.
Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.»*
- Art. 35: *«La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.
Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori.
Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro.
Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero.»*

dalla **Carta dei Diritti Fondamentale dell'Unione Europea**

- Art. 31: *«1. Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose. 2. Ogni lavoratore ha diritto a una limitazione della durata massima del lavoro e a periodi di riposo giornalieri e settimanali e a ferie annuali retribuite.»*

*Sostantivo privo di genere.