IL LAVORO AGILE DOPO IL PROTOCOLLO DEL 7 DICEMBRE 2021*

PASQUALINO ALBI**

Sommario

1. Premessa. – 2 Oltre l'emergenza. – 3. La centralità della contrattazione collettiva. – 4. La circolarità virtuosa fra legge e contrattazione collettiva.

Abstract

In the contribution, the Author highlights how smart working ("lavoro agile") is emblematic of the transformation phase that the world of work is going through. In particular, the remote work of the pandemic era will have to find a more solid regulatory configuration with the contribution not only of the legislator, but also of collective bargaining. The social partners, in fact, are better able to grasp the needs of the subjects involved and identify viable solutions on a practical level, thus favouring a process in which the legislator can follow the path traced by responsible collective bargaining.

Suggerimento di citazione

P. ALBI, *Il lavoro agile dopo il Protocollo del 7 dicembre 2021*, in *Osservatorio sulle fonti,* n. 2/2023. Disponibile in: http://www.osservatoriosullefonti.it

* Contributo realizzato nell'ambito del Progetto PRIN 2017 "Self- and Co-regulation for Emerging Technologies: Towards a Technological Rule of Law" (SE.CO.R.E TECH), Unità di Pisa.

** Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università di Pisa.

Contatto: pasqualino.albi@unipi.it

L'autore è stato Presidente della Commissione di Studi sul lavoro agile istituita con decreto del Ministro del Lavoro, On. Andrea Orlando (d.m. 13 aprile 2021 n. 87) ed è attualmente Coordinatore dell'Osservatorio Nazionale sul lavoro agile istituito presso lo stesso Ministero (d.m. 29 marzo 2022 n. 57).

© 2007-2023 Osservatoriosullefonti.it – Anno XVI - Fascicolo 2/2023
Registrazione presso il Tribunale di Firenze n. 5626 del 24 dicembre 2007
Rivista inclusa nella classe A delle Riviste scientifiche di Area 12 – Direttore Prof. Paolo Caretti
ISSN 2038-5633

1. Premessa

Il 7 dicembre del 2021 il Ministro del Lavoro e 26 organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori hanno sottoscritto un Protocollo per disciplinare il lavoro agile nel settore privato.

Il Protocollo è stato il frutto di una lunga e paziente negoziazione che il Ministro del Lavoro ha portato avanti con tutte le parti sociali nonché del contributo della Commissione di studio che lo stesso Ministro ha istituito sul tema[1].

Con il suddetto Protocollo sono state concordate alcune linee di indirizzo volte a definire un quadro di riferimento per la contrattazione collettiva, nazionale, aziendale e territoriale, ritenuta fonte privilegiata di regolamentazione dello svolgimento della prestazione in modalità agile.

Il Protocollo ha contribuito a disciplinare alcuni profili connessi alle speciali modalità di esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile ed ha al tempo stesso aperto una finestra verso la funzione regolativa dell'autonomia collettiva sul lavoro agile che negli ultimi tre anni ha registrato una significativa intensificazione.

L'individuazione delle regole che ispirano un progetto riformatore ha il suo epicentro nel confronto con i protagonisti e con i rappresentanti degli interessi – interessi che sono diversi e anche contrapposti – che quelle regole vivono nella quotidianità dei rapporti: senza questo presupposto la formazione di nuove regole è destinata a produrre difetti ed incoerenze, difficoltà applicative e contrasti.

Non a caso il dialogo sociale è uno dei pilastri del diritto sociale europeo e, anche da questo punto di vista, l'esercizio messo in campo con il lavoro agile va nella giusta direzione e si colloca in una visione aperta delle relazioni sindacali.

Il lavoro agile è fra i simboli delle trasformazioni in atto, è una delle espressioni più evidenti della dura lezione pandemica e degli interrogativi difficili della modernità rispetto ai quali, con molta umiltà, bisogna individuare alcune prime risposte, dettate dalla prudenza che occorre avere davanti ad un fenomeno che al momento conosciamo solo in parte.

Sappiamo che il lavoro agile del prossimo futuro non potrà essere quello domiciliare e segregante conosciuto durante la pandemia. Sappiamo ancora che molto difficilmente si tornerà alla situazione pre-pandemica e dunque la diffusione del lavoro agile sarà decisamente più intensa rispetto al passato.

[1] La Relazione finale della Commissione di Studio sul lavoro agile può leggersi al link https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/Relazione-finale-Gruppo-di-Studio-Lavoro-agile-e-Protocollo.pdf

Dobbiamo dunque attrezzarci a gestire la possibile transizione di una parte significativa del mondo del lavoro verso forme stabili di lavoro agile e dobbiamo essere consapevoli che questo può avere effetti benefici sulle condizioni di vita di milioni di persone e può anche comportare un netto miglioramento delle condizioni ambientali, con la riduzione delle emissioni inquinanti come effetto della riduzione del traffico delle auto.

Il lavoro agile può dunque essere un punto qualificante della transizione ecologica.

D'altra parte il lavoro agile è al centro delle grandi trasformazioni del mercato del lavoro[2].

Non si possono ovviamente trascurare le insidie che questa modalità di lavorare porta con sé. In particolare il rischio dell'iper-connessione del lavoratore, che va contrastato efficacemente come già la legislazione italiana tenta di fare, trovando supporto nel Protocollo che può dare una dimensione di concretezza per fronteggiare gli abusi e le deviazioni dal modello[3].

Un'altra insidia da non sottovalutare si annida nell'idea che il lavoro agile possa essere il terreno sul quale coltivare discriminazioni di genere, addossando sulla donna il carico del lavoro da casa: sarebbe una beffa se la modernità del lavoro agile si traducesse in un ritorno al passato, in una vera e propria regressione sociale.

2. Oltre l'emergenza

Abbiamo già sperimentato nella fase iniziale della pandemia l'importanza di uno strumento che ha salvaguardato la vita e la salute di milioni di lavoratori e, al tempo stesso, consentito la prosecuzione di molte attività economiche[4].

Tuttavia abbiamo anche dovuto fare i conti con lo snaturamento del lavoro agile, snaturamento imposto dalle ragioni tragiche dell'emergenza.

Bisogna peraltro considerare che, al di là dell'emergenza, il lavoro agile può prestarsi a tendenze ben diverse fra loro.

Da un lato, il lavoro agile può esprimere un modello organizzativo che garantisce un notevole miglioramento delle condizioni dei lavoratori e, al tempo stesso, una straordinaria flessibilità gestionale per il datore di lavoro.

Dall'altro, non si possono sottovalutare utilizzazioni distorte del lavoro agile, nelle quali si mette in pratica una sorta di isolamento domiciliare dei

[2] V. per una recente ed approfondita riflessione, M. TUFO, *Il lavoro digitale a distanza*, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane, 2022.

[3] I rischi che si annidano nel lavoro agile possono assumere varie connotazioni, come dimostra A. R. TINTI, *Travestimenti: potere e libertà nel lavoro agile*, in *Lav. dir.*, 2022, 1, 147 ss.

[4] Mi permetto di rinviare a P. ALBI, *Il lavoro agile fra emergenza e transizione*, in *Mass. giur. lav.,* 2020, 4, 14 ss.

lavoratori, che rende molto difficile la distinzione tra vita e lavoro e finisce per deteriorare il tratto umano e relazionale del rapporto di lavoro.

Le due tendenze, tra loro contrapposte, non sono affatto da banalizzare: la prima esprime un dover essere che è in ragionevole misura auspicabile e la seconda è purtroppo il lato peggiore di una degenerazione sempre possibile.

In questo quadro non si può neppure trascurare la circostanza che il lavoro agile non riguarda affatto l'intero mercato del lavoro perché una parte, decisamente importante, di questo, composta prevalentemente (ma non solo) da lavoratori con bassi profili professionali, ne è esclusa.

Non va dunque trascurato il rischio che il mercato del lavoro possa subire un ulteriore effetto di segmentazione ed essere sottoposto ad un nuovo dualismo, con elementi di diseguaglianza e di disparità rispetto ai quali i giuristi del lavoro non possono rimanere insensibili.

Poste queste premesse occorre ricordare che l'unilateralità del lavoro agile ha rappresentato una deviazione importante dal modello legislativo ordinario, una deviazione possibile solo nel contesto emergenziale.

Peraltro l'esperienza sul campo ha dimostrato che l'autonomia collettiva ha svolto un ruolo non trascurabile sul fronte della regolazione del lavoro agile anche nella stagione pandemica.

3. La centralità della contrattazione collettiva

Nella regolazione del lavoro agile è da ritenersi fondamentale il ruolo della contrattazione collettiva.

La contrattazione collettiva è fonte di regolazione privilegiata di disciplina del lavoro agile.

Occorre rimarcare che nella legge vigente non vi è alcun rinvio esplicito alla contrattazione collettiva, fatto salvo il richiamo all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015 contenuto nell'art. 20, c. 1 l. n. 81/2017, con riferimento al trattamento economico e normativo da garantire ai lavoratori che svolgono la prestazione in modalità agile.

La prospettiva di un ricorso al lavoro agile ben più intenso rispetto al passato impone di considerare la funzione regolativa svolta dalla contrattazione collettiva, anche alla luce della circostanza che i contratti mostrano una propensione a prevedere elementi di criticità non ancora rilevati dalla legge ed hanno dimostrato una buona capacità di bilanciare gli interessi in gioco[5].

Pertanto è opportuno valorizzare con maggiore intensità la fonte regolativa contrattuale devolvendole la funzione normativa primaria proprio nelle materie su cui essa, a oggi, si è maggiormente esercitata.

[5] Per una analisi che guarda anche al lavoro nelle pubbliche amministrazioni, v. L. ZOPPOLI, *Lavoro agile, persone ed amministrazioni: la sfida post-pandemia*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2022, I, p. 199 ss.

Si tratta di prendere atto che l'attività della contrattazione collettiva si è incentrata sulla determinazione dei vincoli temporali della prestazione di lavoro, seppur con margini di flessibilità, oppure con riferimento ai profili della sicurezza collegati al luogo di lavoro estraneo all'azienda.

L'esperienza contrattuale collettiva andrebbe valorizzata assegnandole quelle funzioni normative che essa ha già esercitato (quindi confermando quanto ha già fatto) e incentivando il sistema di relazioni industriali a cimentarsi con maggiore ampiezza nella regolamentazione del lavoro agile.

Ovviamente, condizione necessaria è che il rinvio alla contrattazione collettiva sia qualificato attraverso la selezione degli agenti negoziali. Si tratta di una tecnica normativa ormai largamente utilizzata dal legislatore e che – in attesa di una legislazione sulla misurazione della rappresentatività delle parti sociali – si affida al modello descritto dal già citato art. 51 del d.lgs. n. 81/2015.

4. La circolarità virtuosa fra legge e contrattazione collettiva

La legge apprende dall'autonomia collettiva, si nutre dell'esperienza che sul campo le parti sociali mettono in pratica per poi realizzare una sistematizzazione di quei risultati.

Mai come in questo caso l'impostazione sopra ricordata, che appartiene al patrimonio della riflessione giuslavoristica, si rivela utile, quasi una tappa obbligata.

Un intervento della legge che metta mano ad una riforma del lavoro agile presuppone che si possa apprezzare come l'autonomia collettiva si atteggerà nella regolazione di questo tema.

Per questa ragione è virtuoso attendere gli sviluppi che, anche alla luce del Protocollo, si concretizzeranno nella regolazione autonoma del lavoro agile, anche alla luce dei risultati che l'Osservatorio Nazionale sul lavoro agile sta monitorando.

Il Protocollo sul lavoro agile, a ben vedere, rappresenta solo il punto di inizio di un dialogo sociale che dovrà proseguire e di un monitoraggio che dovrà portare alla luce gli elementi di novità e le criticità che andranno emergendo nell'applicazione.

Può ben dirsi che la circolarità virtuosa innescata dal Protocollo sta certamente producendo i suoi primi frutti.

Anzitutto, nei rinnovi dei CCNL successivi al Protocollo, viene generalmente dedicato un grande spazio al lavoro agile che finisce per incidere su profili importanti della disciplina del rapporto individuale e dell'esercizio dei diritti sindacali nel luogo di lavoro e per connettersi con il tema delle innovazioni tecnologiche indotte dalla trasformazione digitale in atto.

Si pensi, per fare qualche esempio, al rinnovo del CCNL Chimico-Farmaceutici del 2022 (Parte V, *Linee Guida Trasformazione Digitale*) nel quale si afferma che si dovranno promuovere "margini di autoorganizzazione", "modalità flessibili di luoghi e orari di lavoro", "prestazione orientata al risultato" e "profili professionali con competenze trasversali necessari per la digitalizzazione" nonché il "potenziamento dei profili sociali-interpersonali".

Non a caso nel citato CCNL le direttrici di cambiamento sono: l'automazione industriale, la generazione *di big data*, il lavoro da remoto.

Le parti ritengono fondamentale il coinvolgimento e la partecipazione delle parti sociali sui processi di innovazione e sui loro aspetti organizzativi e gestionali perché hanno la chiara consapevolezza dell'impatto della trasformazione digitale sulle relazioni industriali.

In questo quadro diventa molto importante quella linea diretta a favorire l'utilizzo di strumenti digitali nelle relazioni industriali (riunioni, assemblee, elezioni r.s.u.), tenendo ferma l'esigenza fondamentale dei rapporti in presenza che deve essere salvaguardata.

Non sfugge alle parti che il lavoro agile ha importanti implicazioni sulla sicurezza sul lavoro e dunque si soffermano su questo profilo prendendo in considerazione le modalità di svolgimento del lavoro da remoto e la qualità ed il benessere del lavoratore agile.

Importanti sono le innovazioni che si colgono sul tema del lavoro agile anche in molti altri CCNL come quello del Settore Elettrico, del Settore Gas-Acqua che procedono lungo una linea di profonda interazione con il Protocollo.

Grandi sono le innovazioni che emergono anche dagli accordi aziendali. Si prenda, ad esempio, l'accordo sindacale TIM del 22 novembre 2022 che dedica una disciplina particolare al tema della disconnessione e alla programmazione del lavoro agile.

L'accordo in questione introduce un modello avanzato che distingue fra lavoro agile giornaliero e lavoro agile settimanale.

Questo modello richiede di pianificare e prenotare contestualmente sulla piattaforma dedicata sia le giornate di lavoro previste in sede sia quelle in lavoro agile per ogni settimana di lavoro.

Ancora si consideri l'accordo aziendale Agos-Ducato del 30 giugno 2022 nel quale si prevede una flessibilità su base mensile che consente fino a un massimo del 50% dei giorni lavorativi del mese in remoto, una presenza fisica minima necessaria di 1 giorno a settimana e nessuna limitazione sulla scelta dei giorni settimanali di lavoro agile.

Le giornate in presenza fisica/remoto sono pianificate e concordate con il manager e vi è flessibilità del luogo di lavoro con possibilità di lavorare anche in luoghi diversi dal domicilio o dalla residenza purché vengano rispettati i

vincoli di sicurezza aziendale, di *privacy* e i divieti di divulgazione di informazioni.

Un ultimo esempio riguarda l'accordo sindacale del Gruppo Generali del 2 novembre 2022 che prevede il ricorso al lavoro agile anche per fronteggiare i costi della crisi energetica, a riprova delle molteplici utilizzazioni cui si presta il lavoro agile nelle dinamiche della contrattazione collettiva.

Il quadro descritto segna un percorso ancora tutto da costruire, che si connette alle grandi trasformazioni che sono in atto nel mercato del lavoro e rispetto alle quali è davvero importante che il confronto fra pubblici poteri e parti sociali possa proseguire.

© Osservatoriosullefonti.it, fasc. 2/2023