

Lavoro agile: un decalogo per il post emergenza

Maurizio Sacconi

Presidente Associazione Amici di Marco Biagi

Michele Tiraboschi

Università degli studi di Modena e Reggio Emilia

Indice

Il lavoro agile che verrà (e che ancora non c'è stato): alcune indicazioni di policy .. 4

1. La contrattazione adattiva di prossimità.....	6
2. I presupposti per un mondo del lavoro “agile”: le competenze digitali	6
3. Finalità e definizioni del lavoro agile.....	7
4. Priorità e diritto di accesso al lavoro agile	8
5. Disciplina dell’orario di lavoro	9
6. Sperimentazione lavoro per obiettivi e meccanismi retributivi.....	9
7. Modalità di esercizio del diritto alla disconnessione.....	10
8. Modalità di esercizio del potere disciplinare e dei poteri direttivo e di controllo.	11
9. Disciplina in materia di salute e sicurezza e luogo di lavoro	11
10. Esercizio dei diritti sindacali e rappresentanza	12

Il lavoro agile che verrà (e che ancora non c'è stato): alcune indicazioni di policy

È opinione diffusa che la pandemia abbia innescato, con i protocolli anti-contagio e la relativa normativa emergenziale, la prima vera e propria “sperimentazione di massa” del lavoro da remoto per milioni di italiani. La realtà ci pare tuttavia assai lontana da questa affermazione. Quello che abbiamo conosciuto e sperimentato è stato, se mai, un caso di lavoro domiciliare forzato realizzato, nella stragrande maggioranza dei casi, in forme largamente improvvisate, senza cioè adeguata formazione e preparazione culturale e, comunque in deroga al regime della volontarietà che è il dato caratterizzante della filosofia manageriale nota come *smart working* o, appunto, lavoro agile.

Vero è anche che, prima della pandemia, soltanto pochissime aziende italiane avessero avviato sperimentazioni, più o meno consistenti, di vero e proprio lavoro agile ⁽¹⁾. Non solo. L'analisi sistematica della contrattazione collettiva aziendale relativa al periodo 2017-2020 ⁽²⁾ segnala inequivocabilmente come una ampia maggioranza dei casi di lavoro agile antecedenti alla stagione emergenziale (febbraio / marzo 2020) non fossero coerenti allo spirito della legge perché incardinati su modelli organizzativi ancora centrati sulla misurazione oraria della prestazione lavorativa, talvolta addirittura corredati da discutibili sistemi di “timbratura virtuale”.

Del resto, almeno secondo una indagine condotta da FIM-CISL e ADAPT nel corso del 2021 tramite la somministrazione di questionari a quasi 5000 lavoratori del settore metalmeccanico, ben il 59% dei lavoratori che hanno fatto esperienza di lavoro agile durante la pandemia ha lavorato più ore di quelle previste all'interno del proprio contratto, mentre più del 60% del campione oggetto della ricerca ha rilevato di non essere stato destinatario di alcuna misura volta ad attuare il c.d. “diritto alla disconnessione”, altro elemento fondamentale della attuale legislazione ordinaria in materia di lavoro agile ⁽³⁾.

Siamo dunque ancora ben lontani dal conoscere, in forme significative, quello che il legislatore del 2017 ha definito nei termini di «lavoro agile» e che forse avrebbe dovuto declinare, previo avvio di un «piano nazionale per l'alfabetizzazione digitale degli adulti», nei termini di un più urgente «adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale», come ci eravamo proposti in sede di progettazione e presentazione di un disegno di legge ⁽⁴⁾ alternativo a quello di iniziativa dell'allora Ministro del lavoro Poletti ⁽⁵⁾. E ancora non pienamente compreso è il

⁽¹⁾ In media nel 2018 solo il 5,2% dei lavoratori dipendenti (15-64 anni) in EU risultavano impiegati normalmente/generalmente (“usually”) in lavoro “da casa”. Dai picchi del 14% dei Paesi Bassi e del 13% circa della Finlandia si passava al 2% della Grecia, al 3,6% della Italia e al 5% della Germania. Se si passa al lavoro da remoto saltuario o alternato (“sometimes”) la media EU del 2018 saliva all'8,3%. Cfr. [Eurostat, 2018](#).

⁽²⁾ [La contrattazione collettiva in Italia \(2020\), VII Rapporto, ADAPT University Press](#), 2021, sezione II, capitolo I, *Dieci anni di lavoro agile*, pp. 315 ss.

⁽³⁾ Introdotto in Italia, sulla scorta dell'esperienza francese, in occasione della approvazione della legge n. 81/2017. Vedi E. DAGNINO, [Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata](#), in *Diritto delle Relazioni Industriali*, pp. 1024-1040.

⁽⁴⁾ Il riferimento è al DDL d'iniziativa dei senatori Sacconi, d'Ascola, Marinello e Pagano, AS N. 2229 della XVII Legislatura, recante [disposizioni per l'Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale](#).

⁽⁵⁾ DDL 2233, 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”](#)

messaggio di chi per primo ha suggerito, ben venti anni fa, la necessità di superare il mercato del tempo di lavoro per transitare, là dove possibile, a forme di lavoro per progetti fasi, cicli e obiettivi.

Scrivendo Marco Biagi: «il sistema regolativo dei rapporti di lavoro ancor oggi utilizzato in Italia e, seppur con diversi adattamenti, in Europa, non è più in grado di cogliere – e governare – la trasformazione in atto. La stessa terminologia adottata nella legislazione lavoristica (es. “posto di lavoro”) appare del tutto obsoleta. Assai più che semplice titolare di un “rapporto di lavoro”, il prestatore di oggi e, soprattutto, di domani, diventa un collaboratore che opera all’interno di un “ciclo”. Si tratti di un progetto, di una missione, di un incarico, di una fase dell’attività produttiva o della sua vita, sempre più il percorso lavorativo è segnato da cicli in cui si alternano fasi di lavoro dipendente ed autonomo, in ipotesi intervallati da forme intermedie e/o da periodi di formazione e riqualificazione professionale. Il quadro giuridico-istituzionale ed i rapporti costruiti dalle parti sociali, quindi il diritto del lavoro e le relazioni industriali, devono cogliere queste trasformazioni in divenire, agevolandone il governo. Si tratta di uscire dalla logica di un confronto di breve respiro: le parti sociali devono trovare le convergenze per coltivare una nuova progettualità nella gestione delle risorse umane e dei rapporti collettivi di lavoro, modernizzando il sistema delle regole che dovrà diventare sempre più concordato e meno indotto dall’attore pubblico».

Ed in effetti nessun passo si potrà compiere nella direzione auspicata da Marco Biagi senza prima abbandonare gli schemi culturali e le categorie giuridiche del Novecento industriale che rendono alquanto paradossare una forma di lavoro *smart* ancora incentrata sulla subordinazione giuridica del prestatore di lavoro che, per contratto, si sottopone ai poteri di controllo e direzione di un datore di lavoro inteso come capo di una organizzazione gerarchica che vede nel tempo di lavoro il criterio di misurazione della prestazione di lavoro e del suo valore economico di scambio.

In questa prospettiva, in attesa di una imprescindibile riforma legislativa che liberi il lavoro dalle categorie del Novecento industriale, riteniamo opportuno svolgere alcune riflessioni sulle principali criticità di quelle forme di lavoro che oggi, più o meno propriamente, vengono ricondotte sotto l’etichetta del lavoro agile per prospettare quanto meno interventi correttivi o puntuali indicazioni di policy ⁽⁶⁾ anche nella prospettiva di un maggiore spazio, nella fase post emergenziale ⁽⁷⁾, alla contrattazione collettiva aziendale e di prossimità.

⁽⁶⁾ In questa prospettiva vedi già R. BRUNETTA, M. TIRABOSCHI, [Il lavoro agile o smart working nella pubblica amministrazione: prospettive e criticità](#), Working Paper ADAPT n. 10/2021.

⁽⁷⁾ Sul lavoro agile oltre l’emergenza vedi anche F. SEGHEZZI, D. PORCHEDDU, [ricerca Assolombarda – ADAPT, n. 5/2021](#). e già M. MENEGOTTO, D. PORCHEDDU (a cura di), [Lo smart working prima, durante e dopo l’emergenza](#), Bollettino speciale ADAPT n. 6/2020.

1. La contrattazione adattiva di prossimità

Giacciono oggi, solo alla Camera dei Deputati, ben otto disegni di legge di riforma, più o meno invasiva, della disciplina vigente in materia di lavoro agile ⁽⁸⁾. Il rischio dell'intervento eteronomo generalizzato è quello di non riuscire a cogliere le molteplici sfumature del fenomeno da regolare, finendo così per imbrigliarlo in rigide gabbie scarsamente compatibili con le mutevoli esigenze del lavoro 4.0.

La fonte legislativa, opportunamente emendata nel senso che preciseremo nei punti che seguono, dovrebbe anziché scadere in interventi invasivi, limitarsi ad indicare i principi inderogabili, lasciando invece alla contrattazione collettiva, anche adattiva di prossimità ⁽⁹⁾, la specifica regolazione degli interessi reciproci per obiettivi comuni.

In questo senso, oltre alla definizione del ruolo della contrattazione collettiva e individuale (o personale) rispetto a singoli profili della disciplina in essere (disconnessione, priorità di accesso, retribuzione), si ritiene opportuno garantire uno spazio di più generale agibilità dell'intervento collettivo anche su aspetti organizzativi più generali, anche in senso derogatorio rispetto ad alcune previsioni della legge. Si pensi, per esempio, al caso in cui il passaggio al lavoro agile venga accompagnato, come spesso avviene, da processi di riorganizzazione delle sedi aziendali: un accordo collettivo stipulato con sindacati dotati della necessaria rappresentatività a livello territoriale o aziendale dovrebbe essere abilitato a definire dei regimi di stabilità della modalità di lavoro e di aggravamento del recesso anche lato lavoratore tanto con riferimento all'inserimento della modalità del lavoro nella proposta contrattuale iniziale quanto in caso di volontaria adesione da parte del lavoratore in corso di rapporto, così da garantire l'investimento iniziale.

Si tratta di contenuti riconducibili alle numerose materie individuate dall'art. 8 del dl n. 138/11, convertito in l. n. 148/11, quando ricorrono le varie finalità tassativamente (e ampiamente) definite dal legislatore. Ai fini della certezza interpretativa, potrebbe essere comunque utile includere l'intera disciplina del lavoro agile nella elencazione delle materie derogabili attraverso gli accordi di prossimità.

2. I presupposti per un mondo del lavoro “agile”: le competenze digitali

Come è stato possibile rilevare durante la pandemia, ad una introduzione estemporanea del lavoro agile all'interno dei contesti produttivi italiani potrebbero non conseguire gli effetti sperati. Poiché tale modalità di lavoro possa efficacemente conseguire le finalità di incremento della competitività e di conciliazione vita-lavoro indicate all'interno della legge che la regola, è infatti necessario introdurre appositi interventi preparatori, che creino i presupposti necessari per una sua fruttuosa implementazione.

⁽⁸⁾ Per una rapida illustrazione comparata cfr. il [documento del Servizio Studi della Camera dei Deputati](#).

⁽⁹⁾ M. SACCONI, *Teoria e pratica delle relazioni adattive di prossimità*, Il Sole 24 Ore, 2018.

Nel dibattito sviluppatosi negli ultimi mesi, molti sono stati i fattori abilitanti individuati per quanto concerne il lavoro “smart”. Gli stessi sono spesso stati suddivisi tra fattori strutturali, come ad esempio il miglioramento della traballante infrastruttura digitale del Paese, e in fattori di tipo culturale, tra i quali rientra la trasformazione della mentalità del management e dei dipendenti.

All’interno del già menzionato disegno di legge nel 2016 ci si proponeva di realizzare un pre-condizione che possiamo anteporre all’una e all’altra categoria, ovvero l’ampliamento delle competenze digitali degli adulti. Lo strumento individuato a tal fine era la creazione di un Piano nazionale finanziato dal Ministero delle Finanze di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Tale intervento appare quanto più necessario cinque anni dopo, considerando come i più recenti dati provenienti dalla Commissione Europea rivelano come l’Italia sia ancora oggi fanalino di coda per quanto concerne sia il livello delle competenze digitali di base che di quelle avanzate ⁽¹⁰⁾.

Ruolo determinante per lo sviluppo delle competenze digitali della forza lavoro dovrebbe assumere uno strumento non ancora adeguatamente sfruttato nel contesto nazionale, ossia i Fondi paritetici Interprofessionali per la formazione continua. Le risorse di tali fondi, insieme a un revisionato e migliorato sistema di certificazione delle competenze, potrebbero dunque essere il cardine per favorire quell’up- and re-skilling della popolazione italiana necessario per favorire la diffusione di modalità di lavoro, *smart* nel vero senso della parola e non solo “agili” in termini di mera flessibilità spazio-temporale. In assenza di un tale intervento, infatti, il rischio – già rilevato nei primi studi economico-sociologici in tema – è quello di creare nuovi dualismi tra lavoratori non solo e non tanto nell’accesso al lavoro da remoto, quanto nell’esperienza di lavoro.

A questo primario obiettivo dovrebbe essere dedicato il programma GOL in quanto contenuto necessario della occupabilità nell’attuale contesto.

3. Finalità e definizioni del lavoro agile

Alle finalità che la normativa sul lavoro agile si prefigge di soddisfare (incremento della competitività aziendale e della conciliazione vita-lavoro), si ritiene opportuno aggiungere, oltre che a quelle già diffuse nella contrattazione collettiva (parità di genere, flessibilità e organizzazione del lavoro, *output* esterni), il miglioramento della sostenibilità ambientale e l’eventuale gestione di emergenze che impediscano l’accesso ai locali aziendali ⁽¹¹⁾, come già avviene con riferimento al telelavoro in altri ordinamenti europei. Questo, chiaramente, alla luce dell’esperienza pandemica, la quale ha dimostrato l’efficacia dell’istituto nel ridurre i livelli di inquinamento delle grandi aree urbane e nella prevenzione del contagio.

⁽¹⁰⁾ Commissione europea, DESI Index 2021, p. 21. Sotto l’aspetto delle competenze digitali, l’Italia risulta essere terzultima in Europa, insieme a Romania e Bulgaria.

⁽¹¹⁾ Si pensi anche all’[accordo Leonardo del 12 settembre 2018](#), che dopo il crollo del “Ponte Morandi” dell’asse autostradale genovese ha permesso di introdurre lo smart working (ed altri strumenti di flessibilità) in azienda.

Non solo: le grandi migrazioni di lavoratori “fuorisede” tornate a lavorare da remoto dalle proprie zone d’origine hanno dimostrato come la diffusione di massa di tale modalità di lavoro possa avere forti impatti sui territori e sulla geografia economica del paese. Potrebbe essere dunque opportuno inserire incentivi normativi o economici per la stipulazione di accordi di concertazione territoriale volti a gestire tale fenomeno, ad esempio tramite la previsione di spazi di co-working, interventi sulla mobilità e interventi sulle infrastrutture tecnologiche.

L’aspetto definitorio rimane tra i più critici dell’intera materia. La scelta iniziale del legislatore di introdurre una nuova modalità di lavoro, aggiuntiva ma con ampi spazi di sovrapposizione con il “vecchio” telelavoro, comporta rilevanti margini di incertezza. Consapevoli dell’inagibilità di un intervento di ridefinizione globale dell’impianto normativo, appare opportuno sottolineare l’esigenza di chiarire le interazioni e i confini tra le discipline del lavoro agile e quelle del telelavoro, frammentarie nel quadro legale, ma articolate e tutt’ora vincolanti nell’ambito della contrattazione collettiva.

4. Priorità e diritto di accesso al lavoro agile

Attualmente, l’articolo 18, comma 3bis della legge n. 81 del 2017 prevede che siano accolte in via prioritaria le richieste di accesso al lavoro agile da parte di quei lavoratori che dispongono di particolari esigenze di tipo personale o familiare.

A tal proposito, è necessario formulare due osservazioni. In primo luogo, la contrattazione collettiva nazionale e aziendale successiva all’emanazione della legge ha spesso e volentieri aggiunto nuove “categorie prioritarie”, rispetto a quelle previste dalla legge. Secondariamente, anche la legislazione espressamente volta a contrastare l’emergenza epidemiologica ha agito in questo senso, creando inoltre un vero e proprio diritto all’accesso al lavoro agile per determinate categorie di lavoratori, tra cui in particolare i c.d. “fragili”, sebbene in via transitoria e spesso con articolazione normativa farraginosa e non chiara

Un’eventuale riforma della legge sul lavoro agile, dunque, dovrebbe tenere in considerazione questo tipo di esperienze e intervenire con la finalità di chiarire il composito quadro di riferimento. Il progressivo affermarsi per legge di nuove categorie ha, infatti, un effetto spiazzante rispetto al lavoro di definizione dei criteri di priorità che la contrattazione collettiva ha iniziato a svolgere già prima della l. n. 81/2017. Il rischio è che le priorità affermate a livello nazionale non trovino riscontro nel settore o nel contesto aziendale di riferimento. Di conseguenza, si suggerisce di abilitare la fonte collettiva alla definizione di criteri alternativi maggiormente rispondenti alle concrete esigenze che si presentano in azienda o nel settore.

5. Disciplina dell'orario di lavoro

Per quanto riguarda l'orario di lavoro, punto cruciale dell'intera disciplina del lavoro agile, l'analisi della realtà che emerge dalla contrattazione collettiva e dalla prassi aziendale in materia di lavoro agile lascia emergere un sostanziale “doppio binario”: da un lato, modelli di lavoro agile con una scarsa, se non nulla, flessibilità temporale; dall'altro, in crescita ma ancora in misura minoritaria, modelli con una forte impronta di flessibilità, connessa ad un vero e proprio lavoro per obiettivi.

Tale impostazione, in realtà, segue quanto già un'attenta interpretazione della legge mette in chiaro, ossia che la gestione del lavoro agile “per fasi, cicli e obiettivi” e “senza vincoli di tempo” ha mero carattere di possibilità. Se, ai sensi dell'attuale formulazione della legge, ben si può immaginare, un rapporto di lavoro agile il cui tempo di lavoro sia gestito in modo “tradizionale”, le scelte del legislatore in materia di orario di lavoro, con il riferimento ai soli limiti massimi di durata dell'orario giornaliero e settimanale, lasciano numerosi dubbi all'interprete, in termini di discipline applicabili.

A questo fine, si propone una definizione per legge del doppio binario in modo tale da chiarire gli istituti della disciplina dell'orario di lavoro applicabili al lavoro agile coerentemente con la matrice euro-unitaria: alla forma tradizionale o a flessibilità controllata – dove sussiste una forma di predeterminazione o misurazione della prestazione, l'applicazione dell'ordinaria disciplina in materia; alla forma caratterizzata da ampia flessibilità e determinazione della durata della prestazione in capo al lavoratore, i soli vincoli di durata massima giornalieri e settimanali.

6. Sperimentazione lavoro per obiettivi e meccanismi retributivi

L'introduzione di un modello organizzativo interamente fondato sul raggiungimento di obiettivi implica una profonda rimodulazione delle tradizionali componenti del rapporto di lavoro: non solo la già menzionata disciplina dell'orario di lavoro, ma anche il corrispondente sistema retributivo.

Un sistema retributivo coerente con il lavoro per obiettivi dovrebbe infatti abbandonare ogni collegamento all'ora-lavoro, tradizionale unità di misura per il valore del lavoro subordinato, e, al contrario, attribuire un corrispettivo pecuniario al lavoratore in base alla quantità e alla qualità dei risultati dallo stesso raggiunti, misurati grazie a un apposito sistema di valutazione delle performance, o in base allo sviluppo certificato delle competenze professionali.

È evidente, tuttavia, come anche solo la mera possibilità di prevedere una così radicale revisione del rapporto di lavoro tradizionale necessiti di alcuni contrappesi, i quali consentano in primo luogo la libertà di scelta di tale sistema da parte del lavoratore interessato e, secondariamente, la sua parità di trattamento rispetto ai lavoratori che svolgono la prestazione interamente in presenza.

Per quanto riguarda il primo punto, si ritiene che la previsione di un rapporto di lavoro così modulato non possa non passare attraverso alcuni strumenti di garanzia. In quest'ottica, dunque, si ritiene fondamentale subordinare l'accesso al lavoro per obiettivi

con parametrizzazione retributiva *ad hoc* ad un previo confronto con la parte sindacale: l'introduzione di un progetto di lavoro agile per obiettivi all'interno di un contesto aziendale, dunque, dovrebbe necessariamente avvenire grazie allo strumento della contrattazione collettiva di secondo livello. Alternativamente, il lavoro agile per obiettivi potrebbe altresì essere regolato tramite lo strumento del contratto individuale, il quale, al fine di garantire le necessarie tutele al lavoratore, dovrebbe tuttavia essere certificato da una delle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Per quanto concerne la parità di trattamento in ambito retributivo, invece, si ritiene che la clausola prevista all'articolo 20, comma 1, della legge n. 81 del 2017, nel suo sancire la possibilità di prevedere per i lavoratori agili "trattamenti complessivamente non inferiori" a quelli dei lavoratori in presenza con le medesime mansioni, consegua efficacemente tale scopo. Necessaria, invece, una attenzione alle interazioni della proposta con la disciplina del cottimo e con i rischi di "cottimo digitale".

7. Modalità di esercizio del diritto alla disconnessione

Come segnalato nell'introduzione, il diritto alla disconnessione risulta essere un elemento fondamentale per garantire la conciliazione vita-lavoro dei lavoratori agili. Attualmente, tuttavia, lo stesso trova la sua unica fonte all'interno dell'accordo individuale stipulato tra datore di lavoro e lavoratore, il che, nella pratica, può portare all'ineffettività della tutela.

Al fine di rafforzare le garanzie offerte da tale diritto di nuova generazione, si propone in prima battuta di delegare la regolazione di tale strumento alla contrattazione collettiva aziendale o, in subordine, a quella nazionale. Nel caso in cui all'interno della fonte collettiva non siano compiutamente disciplinate le misure tecniche e organizzative per la garanzia del diritto alla disconnessione, si considera in via residuale la possibilità che sia l'azienda a stendere unilateralmente una policy in materia di disconnessione, la quale tuttavia dovrà comunque esser sottoposta al confronto con le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza e con le rappresentanze sindacali all'interno dell'azienda, o, in mancanza, alle organizzazioni sindacali territoriali di riferimento.

Al netto delle problematiche relative al corretto inquadramento del tempo di connessione nell'ambito dell'alternativa binaria orario di lavoro/riposo, un'eventuale riforma della legge 81 del 2017 non potrebbe esimersi dallo specificare come la durata del periodo di disconnessione non possa essere inferiore alle 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore, così come indicato dall'articolo 7 del d.lgs. 66/2003. In questo modo si potrebbe garantire la presenza di un nucleo minimo di riposo libero da interferenze, salvo emergenze e relative compensazioni.

8. Modalità di esercizio del potere disciplinare e dei poteri direttivo e di controllo

Con riferimento alle modalità di esercizio del potere disciplinare e dei poteri direttivo e di controllo, la prassi del lavoro agile ha dimostrato come, tanto nella contrattazione collettiva quanto nell'accordo individuale, gli oneri di specificazione posti dagli artt. 19 e 21 della l. n. 81/2017 siano vissuti come un peso burocratico, peraltro sprovvisto di chiare conseguenze in caso di inadempimento.

Proprio in una ottica di semplificazione del quadro normativo rispetto all'adozione del lavoro agile su base individuale e di maggiore effettività dei diritti, si ritiene necessario ricondurre l'esercizio del potere disciplinare alle ordinarie modalità sancite per legge (così richiedendo l'integrazione dei codici disciplinari) e limitarsi a richiedere una specificazione in ordine alle modalità di esercizio dei poteri direttivo e di controllo, solo laddove si prevedano delle modifiche delle stesse rispetto a quanto avviene con riferimento alla prestazione in presenza, come anche nel caso di introduzione di lavoro per obiettivi e risultati

9. Disciplina in materia di salute e sicurezza e luogo di lavoro

Le previsioni della legge n. 81 del 2017 in materia di salute e sicurezza sono state quelle più criticate e che più hanno comportato incertezze interpretative, dato il loro scarso livello di dettaglio e l'incompiuto raccordo con il d.lgs. n. 81/2008. In questo senso, appare necessario un intervento di specificazione delle tutele e della disciplina applicabile a tale modalità di esecuzione della prestazione: la via maestra perché ciò avvenga appare proprio il coordinamento con le previsioni già presenti nel d.lgs. n. 81 del 2008 per coloro che svolgono continuativamente lavoro a distanza, tra i quali sono peraltro presenti i telelavoratori.

Per fare sì che le previsioni del Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro riescano ad esplicare i propri effetti di tutela anche nei confronti dei lavoratori agili, appare tuttavia necessaria anche una revisione della disciplina relativa ai luoghi di lavoro contenuta all'interno della legge n. 81 del 2017.

Affinché la parte datoriale possa compiere una efficace valutazione dei rischi relativamente ai luoghi dai quali il lavoratore agile svolge la prestazione lavorativa, questi dovranno essere dalla stessa conosciuti con un certo grado di anticipo. Di conseguenza, una potenziale riforma della disciplina sul lavoro agile potrebbe specificare come i luoghi dai quali fornire la prestazione debbano essere oggetto di previo confronto tra lavoratore e datore di lavoro, coerentemente con quanto eventualmente disposto in materia dalla contrattazione collettiva applicabile. In questo modo, infatti, si potrebbe pervenire a un elenco flessibile e modificabile, ma quantomeno circoscritto e concordato, dei luoghi dai quali il lavoratore agile ha intenzione di eseguire la prestazione da remoto.

Si potrebbe peraltro ipotizzare la cedevolezza delle responsabilità del datore di lavoro relativamente agli ambienti liberamente prescelti dal lavoratore nel caso di organizzazione da parte aziendale di modalità di sorveglianza sanitaria olistica, dagli

screening periodici alla formazione per i corretti stili di vita alla prevenzione delle malattie croniche non trasmissibili.

Sul fronte della tutela della salute e sicurezza del lavoro agile, poi, proprio l'esperienza pandemica ha dimostrato la bontà della scelta operata nel disegno di legge del 2016 di introdurre specifiche misure di protezione e di sorveglianza della salute fisica e psichica del lavoratore. Fin dalla progettazione e poi in corso di svolgimento della modalità di lavoro è quantomai opportuno porre attenzione a quei rischi psicosociali scarsamente considerati dalla vigente disciplina in materia di salute e sicurezza.

10. Esercizio dei diritti sindacali e rappresentanza

Sulla scia di quanto previsto dalle esperienze di contrattazione collettiva in materia di lavoro agile successive alla legge n. 81 del 2017, si ritiene opportuno che un eventuale intervento di riforma ribadisca come i lavoratori agili godano dei medesimi diritti sindacali previsti per i lavoratori in presenza. Potrebbe essere altresì opportuno sancire come alla contrattazione collettiva sia delegata la specificazione delle modalità con le quali tali diritti potranno essere esercitati dai lavoratori da remoto.

Il nodo di fondo – e, al tempo stesso, il problema centrale che il lavoro agile pone al sindacato – resta in ogni caso quello del progressivo superamento del mercato del tempo di lavoro – che, necessariamente, porta a ripensare radicalmente forme e modelli organizzativi se non le funzioni della rappresentanza di un lavoro sempre più professionalizzato e incentrato sulla destandardizzazione dei modi e dei tempi di lavoro. Una rappresentanza che è dunque chiamata ad agire sempre più sulla costruzione sociale di mestieri, professioni e competenze secondo logiche collaborative e radicate nei territori più che in precisi settori produttivi superando così la storica funzione anticoncorrenziale della regolazione del lavoro che abbiamo ereditato dal Novecento industriale.