

Marina Brollo è Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Udine.

Maurizio Del Conte è Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università Bocconi di Milano.

Michel Martone è Professore ordinario di Diritto del lavoro presso La Sapienza, Università di Roma.

Carla Spinelli è Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Bari.

Michele Tiraboschi è Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

Materiali di diritto del mercato del lavoro e relazioni industriali ordinati da Maurizio Del Conte e Michele Tiraboschi

Collana della Fondazione ADAPT

Scuola di alta formazione in
Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro

Euro 40,00



Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica

Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica

Profili giuslavoristici e di relazioni industriali

a cura di

**Marina Brollo,
Maurizio Del Conte, Michel Martone,
Carla Spinelli, Michele Tiraboschi**



Il volume analizza, da una prospettiva giuslavoristica e di relazioni industriali, la tematica del lavoro agile e dello *smart working* con riferimento ai diversi profili di interesse di tale modalità di lavoro che è, al contempo, progetto organizzativo-manageriale del datore di lavoro, progetto di vita individuale della lavoratrice e del lavoratore e progetto politico di organizzazione della società. Attraverso l'analisi del quadro normativo e della prassi contrattual-collettiva, i contributi raccolti nel volume offrono nuove prospettive e nuove soluzioni per interpretare i processi di trasformazione del lavoro da remoto e conformarne gli effetti sul fronte individuale, collettivo e sociale, verso un adeguato bilanciamento degli interessi in gioco.

L'immagine di copertina – libera rielaborazione a cura di Lavinia Serrani del dipinto Città ideale, di incerta attribuzione – intende richiamarsi alla tematica del lavoro agile oggetto di questo volume in una duplice prospettiva. Da un lato, è il riferimento all'utopia che si ritiene significativo rispetto ad un dibattito pubblico che, complici anche le diverse esperienze del lavoro da remoto nella fase pandemica, si è polarizzato sulle opposte posizioni del lavoro agile quale modello ideale per il futuro del lavoro e del lavoro da remoto tramite tecnologie come modello distopico di intrusione del professionale nella totalità della vita del lavoratore, compresi i suoi luoghi. Rispetto alla retorica utopia/distopia, il volume (e il call for paper che lo ha preceduto) si offre come momento di riflessione sulla realtà del lavoro agile, da costruire – anche grazie ai contributi qui ospitati – rispetto agli effetti sperati o alle conseguenze indesiderate. Dall'altro, è la dimensione sociale della città ideale, ossia di quest'ultima come rappresentazione del modello di società, che si vuole richiamare: proprio l'esperienza pandemica ha reso evidente come la rilevanza dello smart working e del lavoro agile esorbiti dal rapporto tra lavoratore e datore di lavoro e interessi la società nel suo complesso, nelle sue dinamiche urbane e territoriali (nel rapporto città-aree non urbane), così come in quelle sociali (cura e conciliazione vita-lavoro) e nell'idea stessa di lavoro (lavoro come strumento di socialità, ma anche lavoro come espressione ed esercizio di autonomia). In questi termini, non è una perfezione astratta quella cui si deve tendere – una perfezione ideale dove però l'uomo, come nel dipinto, scompare dietro lo spazio urbano che dovrebbe ospitarne l'agire – quanto un modello di società in cui proprio l'uomo sia al centro di una visione dove non è l'economico a dominare sul sociale ma l'opposto.

**Materiali di diritto del mercato del lavoro e relazioni industriali
ordinati da MAURIZIO DEL CONTE e MICHELE TIRABOSCHI**

**Collana della FONDAZIONE ADAPT – Scuola di alta formazione in
*Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro***

Comitato scientifico internazionale di ADAPT

LENA ABRAHAMSSON (*Luleå University of Technology, Sweden*), GIUSEPPE BERTAGNA (*University of Bergamo, Italy*), JOHN BUDD (*University of Minnesota, USA*), ALEXIS BUGADA (*Aix-Marseille University, France*), FEDERICO BUTERA (*University of Milano-Bicocca, IRSO Foundation, Italy*), JESÚS CRUZ VILLALÓN (*University of Seville, Spain*), MARC DE VOS (*Ghent University, Belgium*), RUTH DUKES (*University of Glasgow, UK*), ANTHONY FORSYTH (*RMIT University, Australia*), BERNARD GAZIER (*University of Paris I Panthéon-Sorbonne, France*), JOSÉ LUIS GIL Y GIL (*University of Alcalá, Spain*), JULIO ARMANDO GRISOLIA (*National University of Tres de Febrero, Argentina*), THOMAS HAIPETER (*University of Duisburg-Essen, Germany*), JÖZSEF HAJDÚ (*University of Szeged, Hungary*), THOMAS KOCHAN (*Massachusetts Institute of Technology, USA*), FELICITY LAMM (*Auckland University of Technology, New Zealand*), LOURDES MELLA MÉNDEZ (*University of Santiago de Compostela, Spain*), SHYNIA OUCHI (*Kobe University, Japan*), DAIVA PETRYLAITE (*Vilnius University, Lithuania*), JUAN RASO DELGUE (*University of the Republic, Uruguay*), WILLIAM ROCHE (*University College Dublin, Ireland*), ALFREDO SANCHEZ CASTANEDA (*National Autonomous University of Mexico, Mexico*), MICHELE TIRABOSCHI (*Scientific coordinator of ADAPT, University of Modena and Reggio Emilia, Italy*), ERIC TUCKER (*York University, Canada*), MANFRED WEISS (*Goethe University, Germany*), ADRIAN WILKINSON (*Griffith University, Australia*)

@ 2022 ADAPT University Press (www.adapt.it)

ISBN 978-88-31940-97-9

La stampa del presente volume è stata resa possibile anche grazie al contributo finanziario dell'AIDLASS, Associazione italiana di diritto del lavoro e della sicurezza sociale

I volumi pubblicati nella presente collana sono oggetto di *double blind peer review*, secondo un procedimento standard concordato dai Direttori della collana con il Comitato scientifico internazionale e con l'Editore, che ne conserva la relativa documentazione.

Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica

Profili giuslavoristici e di relazioni industriali

a cura di

**Marina Brollo,
Maurizio Del Conte, Michel Martone,
Carla Spinelli, Michele Tiraboschi**

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

INDICE-SOMMARIO

<i>Prefazione</i> di Marina Brollo, Maurizio Del Conte, Michel Martone, Carla Spinelli e Michele Tiraboschi.....	XI
<i>Introduzione</i> di Emanuele Dagnino, Enrica De Marco, Caterina Mazzanti, Silvio Sonnati	XIII

SEZIONE I IL LAVORO AGILE TRA MODELLO DI SOCIETÀ E MODELLI ORGANIZZATIVI

Remote work: per un progetto da tripla “W” di <i>Luigi Di Cataldo</i>	3
Il lavoro agile nelle (e per le) Aree interne di <i>Massimiliano De Falco</i>	22
Il lavoro agile come strumento di tutela del reddito nell’emergenza pandemica di <i>Claudia Carchio</i>	39
Lo <i>smart working</i> tra rendimento e risultato di <i>Federica Stamerra</i>	58
Il lavoro agile e l’organizzazione per fasi, cicli e obiettivi di <i>Carole Macchione</i>	74
Lavoro agile tra competenze e coinvolgimento dei lavoratori di <i>Francesca Nardelli</i>	91

SEZIONE II SALUTE E BENESSERE DEI LAVORATORI AGILI

Oltre la parità: la formazione e il carico di lavoro del lavoratore agile quali presidio prevenzionistico e garanzia di un effettivo <i>work-life balance</i> di <i>Matteo Turrin</i>	109
Patologie croniche e lavoratori fragili di <i>Alessio Caracciolo</i>	127
Smart working e rischi psico-sociali: una prospettiva di analisi interdisciplinare di <i>Giada Benincasa, Bruna Ferrara</i>	146

Indice

Diritto alla disconnessione e salute dei lavoratori <i>di Dario Calderara</i>	165
La tutela assicurativa per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali alla prova del lavoro agile <i>di Stefano Caffio</i>	185

SEZIONE III
LAVORO AGILE, PARTECIPAZIONE,
DIRITTI SINDACALI E WELFARE AZIENDALE

Diritti sindacali e nuove modalità di lavoro a distanza. Problemi e prospettive <i>di Alessandro Giuliani</i>	209
Dall'ufficio al web: i diritti sindacali nel lavoro agile <i>di Gianluigi Pezzini</i> ..	226
Il modello partecipativo: una sintesi tra libertà e tutela individuale dello <i>smart worker?</i> <i>di Nicola Deleonardis</i>	241
Gli intrecci tra lavoro agile e welfare aziendale nel diritto delle relazioni industriali <i>di Alberto Mattei</i>	257
<i>Notizie sugli autori</i>	273

Prefazione

*di Marina Brollo, Maurizio Del Conte, Michel Martone,
Carla Spinelli e Michele Tiraboschi*

Di fronte all'intensificarsi e al polarizzarsi del dibattito pubblico e accademico sulle nuove modalità di lavoro da remoto, che ha preso avvio con la sperimentazione forzata del lavoro agile pandemico, una voce rischiava di restare non ascoltata, quella dei più giovani, e cioè di coloro che più di tutti si troveranno a convivere con i processi di trasformazione del lavoro nella fase post-pandemica e al tempo della doppia transizione ecologica e digitale.

Proprio con la finalità di integrare le prospettive e le riflessioni della giovane dottrina giuslavorista all'interno della ampia discussione che sta riguardando la materia, costruendo uno spazio di dialogo dedicato, abbiamo promosso, nei mesi scorsi, un *call for paper* che ha ricevuto un numero considerevole di adesioni e di cui questo volume raccoglie i contributi, che ci sono apparsi più maturi e che abbiamo selezionato, discusso e validato in tre distinte fasi. L'obiettivo, che si ritiene di aver conseguito, non era tanto quello di offrire una, pur importante, occasione di pubblicazione, quanto quello di ingaggiare le giovani e i giovani giuslavoristi in una riflessione che andasse oltre la mera esegesi di un dato normativo in continuo cambiamento, apportando un contributo alla costruzione del futuro del lavoro e della sua disciplina.

È questa la sfida che abbiamo lanciato loro e che da loro è stata accolta. Vi lasciamo, dunque, nelle prossime pagine alle esplorazioni e alle proposte formulate dai partecipanti al *call for paper*, che si riferiscono ai diversi aspetti di interesse sul fronte giuslavoristico e delle relazioni industriali, dal rapporto individuale e dalla posizione di datori e lavoratori alla dimensione collettiva di esercizio dei diritti sindacali e costruzione della rappresentanza, fino ai più generali effetti sociali e sui territori.

Prefazione

Cogliamo l'occasione per ringraziare coloro che hanno partecipato alla iniziativa e anche i dottori Emanuele Dagnino, Enrica De Marco, Caterina Mazzanti e Silvio Sonnati, che, come comitato organizzatore, ci hanno sostenuto con passione e competenza lungo tutto il percorso in cui si è articolata l'iniziativa.

Introduzione

di Emanuele Dagnino, Enrica De Marco,
Caterina Mazzanti, Silvio Sonnati*

Il *call for paper* da cui origina il presente volume, promosso dalle professoressse Marina Brollo e Carla Spinelli e dai professori Maurizio Del Conte, Michel Martone e Michele Tiraboschi, nella prospettiva di un rinnovato dialogo con la giovane dottrina giuslavoristica, nasce nel maggio del 2021 nel pieno dell'emergenza pandemica e del lavoro agile massivo e forzato, nella consapevolezza della necessità di interrogarsi sul lavoro da remoto post-pandemico. Lo scenario della pandemia ha indotto a ripensare all'identità stessa di questa modalità lavorativa che, da strumento sperimentale o, comunque, assai marginale, sembra destinata ad un progressivo consolidamento all'interno delle realtà aziendali e delle pubbliche amministrazioni. Si tratta, d'altronde, di una esigenza avvertita dalle stesse parti sociali e dal Governo, che, proprio in quei mesi, hanno avviato percorsi condivisi di ridefinizione del lavoro agile, concretizzatisi, nel pubblico impiego, nel *Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale* del 10 marzo del 2021 (e nei successivi interventi normativi e contrattual-collettivi) e, nel settore privato, nel *Protocollo nazionale sul lavoro agile* del 7 dicembre 2021.

L'esperienza del lavoro agile pandemico, d'altronde, ha fatto innanzitutto emergere luci e ombre di queste modalità di lavoro, rappresentate, da un lato, dall'ampia praticabilità, dai costi contenuti e dai positivi effetti in termini di conciliazione e produttività; dall'altro, dai rischi per la salute derivanti dalla connessione costante e dal venir meno di chiare barriere tra la sfera professionale e quella privata. Inoltre, a fronte di filosofie manageriali ispirate allo *smart working* e orientate alla responsabilizzazione e all'autonomia dei lavoratori, ha messo in evidenza l'ampia porta-

* Componenti del comitato organizzatore del call for paper *Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica: profili giuslavoristici e di relazioni industriali. Nuovi percorsi di studio e ricerca per la (giovane) dottrina giuslavorista*.

ta di innovazioni organizzative tali da incidere sull'idea stessa di lavoro, sulla costruzione e sull'esercizio di una voce collettiva e, in senso più ampio, sull'idea di società con riferimento, per esempio, agli impatti sui territori, sulle responsabilità di cura e sui ruoli di genere.

La riflessione giuslavoristica e di relazioni industriali è, di conseguenza, chiamata ad indagare come l'ordinamento possa creare le condizioni affinché il lavoro da remoto possa essere attuato con successo rispetto a tre diverse declinazioni, da tempo segnalate dalla dottrina sociologica (A. Largier, *Le télétravail. Trois projets pour un même objet*, in *Réseaux*, 2001, n. 2, pp. 201-229): quella del progetto organizzativo-manageriale dell'azienda, quella del progetto di vita individuale del lavoratore e della lavoratrice e, infine, quella del progetto politico di organizzazione della società.

È a queste tre declinazioni che possono essere ricondotte le riflessioni dei giovani giuslavoristi qui raccolte, che offrono spunti di analisi e proposte con riferimento a molteplici aspetti del lavoro da remoto: dai profili legati alla produttività e competitività aziendale connessi al lavoro a risultato e all'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, al coinvolgimento dei lavoratori nei nuovi modelli organizzativi, dagli aspetti di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e dalla promozione del loro benessere al perseguimento di obiettivi di inclusione e tutela dei lavoratori fragili, dalla dimensione dell'azione collettiva e dell'esercizio dei diritti sindacali agli impatti sui territori e alla individuazione del lavoro agile come strumento utile a intervenire sugli squilibri territoriali.

La prima sezione, intitolata *Il lavoro agile tra modello di società e modelli organizzativi*, offre interessanti spunti di riflessione su alcuni profili della disciplina del lavoro agile che paiono maggiormente attinenti alla dimensione organizzativa e gestionale della produzione e del lavoro.

Luigi Di Cataldo (*Remote work: per un progetto da tripla "W"*) ricorre ad una innovativa prospettiva d'indagine che analizza il fenomeno del lavoro da remoto in relazione ai temi non solo della produttività e competitività d'azienda, ma anche del benessere fisico e psicologico del lavoratore da remoto e della trasformazione sociale e culturale che il ricorso alla modalità di lavoro fuori dall'azienda inevitabilmente impone. Le interconnessioni tra i temi sono analizzate tramite un approccio interdisciplinare che si propone di conciliare le previsioni legislative in materia di la-

voro da remoto con gli arresti più recenti della giurisprudenza e le prassi contrattuali ed organizzative emerse nei contesti aziendali. Il contributo si chiude con l'auspicio che la coesistenza delle diverse declinazioni del lavoro da remoto, così come esaminate nell'analisi condotta, riescano a promuovere nuove e innovative opportunità di lavoro e di produzione, implementando il confronto tra le istituzioni pubbliche, la governance aziendale, le parti sociali e, più in generale, le relazioni industriali nell'ottica della valorizzazione della partecipazione e dell'equità.

Il contributo di Massimiliano De Falco (*Il lavoro agile nelle (e per le) Aree interne*) approfondisce il lavoro da remoto in chiave diacronica, con riferimento alla sua attuazione nel contesto pre-pandemico e alla sua evoluzione nella fase emergenziale del Covid-19, dedicando una particolare attenzione al suo utilizzo sul territorio del Friuli Venezia Giulia. Più nello specifico, il contributo esamina in maniera dettagliata l'evoluzione del ricorso al lavoro agile in relazione all'*Internal Areas Working*, per verificare se esso possa rappresentare l'occasione per ripopolare luoghi, come le aree più rurali, tradizionalmente meno contaminati dalle innovazioni tecnologiche.

Claudia Carchio (*Il lavoro agile come strumento di tutela del reddito nell'emergenza pandemica*) analizza l'impatto del lavoro da remoto sulla distribuzione del reddito dal lavoro, approfondendo come nel contesto emergenziale il lavoro agile sia stato impiegato quale ammortizzatore sociale con finalità di conservazione del reddito e dell'occupazione. Pur muovendo dalla considerazione che, secondo le rilevazioni statistiche più recenti, i lavoratori con un'alta attitudine al lavoro agile abbiano un significativo vantaggio salariale rispetto agli altri, il contributo evidenzia tuttavia come la possibilità di eseguire la prestazione lavorativa in modalità agile tenda a favorire solo alcuni prestatori di lavoro, quali ad esempio i titolari di redditi più alti e di un più elevato livello di istruzione, i dipendenti di sesso maschile e quelli che hanno un contratto full-time a tempo indeterminato. Per questa ragione auspica una rivisitazione della disciplina del lavoro agile che consenta una distribuzione più omogenea dell'incremento del livello reddituale complessivo, dovuto anche alla maggiore produttività, riducendo la disomogenea distribuzione dei vantaggi economici e le disparità tra lavoratori.

L'analisi di Federica Stamerra (*Lo smart working tra rendimento e risultato*) valorizza la nozione di esatto adempimento dell'obbligazione con-

trattuale di cui il lavoratore è debitore tramite l'esame della dimensione del rendimento e di quella del risultato all'interno della prestazione di lavoro agile. In tale contesto, approfondisce il profilo della genuinità del consenso del lavoratore allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dell'impresa, muovendo dall'assunto che la consensualità nell'adozione della modalità agile nel contesto pre-pandemico fosse già più apparente che reale. Il contributo si chiude con la riflessione che il lavoro sperimentato nel contesto emergenziale, più che portatore di una criticità nuova, abbia invero svelato una lacuna già esistente nel nostro ordinamento, sollevando non solo un problema di debito contrattuale, ma anche di genuinità della volontà espressa dal lavoratore.

La prospettiva d'indagine adottata da Carole Macchione (*Il lavoro agile e l'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi*) approfondisce con approccio interdisciplinare le connessioni tra lavoro agile e modelli organizzativi dell'impresa. Il contributo, in particolare, si sofferma su come il lavoro agile sia divenuto nel contesto pandemico oggetto di contrattazione collettiva decentrata e di legge ordinaria mentre, sul fronte aziendale, si sia assistito alla diffusione di modelli organizzativi aziendali meno gerarchici rispetto ai tradizionali sistemi incentrati sulla verticalizzazione dell'organizzazione di impresa e caratterizzati da forme di comunicazione orizzontali in una dimensione maggiormente collaborativa. Emerge dunque dall'analisi condotta la necessità di un ripensamento del modo in cui le imprese ricorrono al lavoro agile, che deve essere in conclusione opportunamente progettato coerentemente con i ruoli e gli innovativi modelli di organizzazione del lavoro del contesto post-pandemico.

Il contributo di Francesca Nardelli (*Lavoro agile tra competenze e coinvolgimento dei lavoratori*) chiude infine la prima sezione evidenziando come l'obiettivo perseguito dalla disciplina del lavoro agile di dematerializzare la prestazione di lavoro, flessibilizzare la prestazione di lavoro e valorizzare di conseguenza l'autonomia e la responsabilizzazione dei lavoratori rispetto ai risultati debba necessariamente essere valutato con riguardo alle effettive competenze dei lavoratori. In altri termini, il salto tecnologico che ha caratterizzato l'emergenza pandemica consentirebbe di abbandonare l'idea del lavoro come mero scambio economico per introdurre un vero ammodernamento dei tradizionali modi di produrre che preservi la produttività e la qualità del lavoro. Dall'analisi emerge come sarà a tal fine necessario superare il *digital divide*, ancora fortemente presente nel nostro mercato del lavoro, attraverso la programmazione di per-

corsi formativi che siano condivisi con le organizzazioni sindacali. Il contributo si chiude dunque con la riflessione in virtù della quale la vera sfida del lavoro agile post-pandemico si giocherà inevitabilmente sul terreno della contrattazione collettiva, soprattutto sul fronte della previsione di criteri idonei a misurare il raggiungimento degli obiettivi prefissati e così valorizzare, anche economicamente, la prestazione di lavoro nella prospettiva della sua sempre maggiore soggettivizzazione.

Le opere contenute nella seconda sezione, intitolata *Salute e benessere dei lavoratori agili*, affrontano tematiche dal carattere interdisciplinare, soffermandosi sulle potenziali criticità legate ad una dislocazione spaziale dell'attività lavorativa, a cui si accompagna una meno rigida predeterminazione dei tempi di lavoro. I contributi, seppur sotto diversi profili, convergono sulla necessità di approdare ad una nuova specifica dimensione regolativa che accompagni il processo di responsabilizzazione dei dipendenti, non solo in termini di messa in sicurezza dell'ambiente di lavoro, ma anche, e soprattutto, con riguardo alla gestione dei rischi legati all'iper-connessione.

Da queste premesse, prende le mosse il contributo di Matteo Turrin (*Oltre la parità: la formazione e il carico del lavoratore agile quali presidio prevenzionistico e garanzia di un effettivo work-life balance*), che si sofferma su quello che il medesimo Autore definisce un «equivoco piuttosto diffuso», per il quale lo *smart working* viene – acriticamente – considerato uno strumento di miglioramento del *work-life balance* dei lavoratori, al contempo idoneo *ex se* ad incrementare la competitività dell'impresa. Nel mettere in dubbio tale assunto, l'Autore pone l'attenzione sui rischi intrinseci connessi alla flessibilità spazio-temporale che caratterizza la prestazione di lavoro agile e sull'esigenza di un'attenta pianificazione nell'organizzazione del lavoro. Sotto tale profilo, il contributo dedica una particolare attenzione alla formazione dei lavoratori, non solo sotto l'aspetto prevenzionistico, ma anche sotto il profilo della formazione organizzativa, tesa ad evidenziare – e prevenire – i rischi specifici astrattamente derivanti dalle radicali trasformazioni imposte dalla dislocazione spazio-temporale della prestazione. Nella prospettiva di Turrin, che non manca di fornire soluzioni applicative, spetterebbe alla contrattazione collettiva il delicato compito di regolare i succitati aspetti, coadiuvando quel processo di responsabilizzazione del prestatore di lavoro che, “lasciato solo”, potrebbe non essere in grado di gestire la flessibilità conces-

sa dal lavoro agile, né le eventuali controindicazioni legate alla sovrapposizione strutturale del tempo di lavoro con quello personale.

Il secondo contributo della sezione, di Alessio Caracciolo (*Patologie croniche e lavoratori fragili*), identifica l'istituto del lavoro agile, congiuntamente alla disciplina emergenziale intervenuta per regolare l'istituto in tempo di pandemia, come un'imperdibile occasione per giungere ad un cambio di paradigma normativo relativo alla disciplina delle fragilità nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato. L'Autore mette in luce la disciplina prevista dal diritto pandemico con specifico riferimento al lavoro a distanza in situazioni di fragilità. Una regolamentazione dalla quale è emerso un inedito perimetro (a geometrie variabili) del concetto stesso di fragilità che – a tratti – ha accomunato i diritti riconosciuti ai soggetti disabili a quelli accordati ai lavoratori affetti da patologie croniche ed immunodepressi. Caracciolo, focalizzando l'attenzione sulla nozione di “lavoratore fragile” – estrapolabile dalle disposizioni emergenziali – ritiene ineludibile approdare ad una disciplina organica che scongiuri ingiustificate discriminazioni tra posizioni che possono presentare notevoli punti di contatto. In tale ottica, ipotizza l'introduzione di uno “statuto delle fragilità”, riflettendo, altresì, su un impiego del lavoro agile quale strumento di “accomodamento ragionevole” dei lavoratori fragili.

Il terzo contributo della sezione (*Smart working e rischi psico-sociali: una prospettiva di analisi interdisciplinare*) evidenzia la trasversalità delle questioni legate alla sicurezza sul lavoro nell'ambito del lavoro agile. Una prospettiva, quest'ultima, “toccata” anche nel saggio di Matteo Turrin, ulteriormente sviluppata da Giada Benincasa e Bruna Ferrara, le quali, focalizzando l'attenzione sul concetto di rischi psico-sociali riferibili alla «sfera personale ed identitaria del prestatore di lavoro», operano una ricognizione di fonti, atti e ricerche internazionali al fine di meglio individuare il perimetro contenutistico e le differenti cause connesse a tale tipologia di rischi. Con specifico riguardo agli aspetti lavoristici, la seconda parte del contributo si sofferma sulla normativa e sulle prassi contrattuali in argomento. Tale ultima analisi, porta le Autrici a sottolineare l'inadeguatezza del quadro legislativo in materia, oltre ad una certa immobilità regolativa a livello di contrattazione collettiva, dovuta soprattutto all'assenza di delega da parte del legislatore in materia di sicurezza. Ciononostante, nella parte conclusiva del contributo, viene valorizzata la funzione promozionale astrattamente ricopribile dal sindacato a tutti i li-

velli, consistente nella ricerca ed individuazione di buone prassi tese ad identificare e prevenire i rischi psico-sociali connessi al lavoro agile.

Il saggio di Dario Calderara (*Diritto alla disconnessione e salute dei lavoratori*) affronta un profilo intimamente connesso alla prevenzione dei rischi “psico-sociali” analizzati nell’opera che lo precede. Il contributo si sofferma sull’analisi del diritto alla disconnessione quale strumento per garantire la tutela della salute dei lavoratori nell’ambito di prestazioni che implicano l’utilizzo continuo di *devices*. L’Autore non manca di formulare premesse tese ad identificare quello che viene qualificato come un «diritto da definire», sino ad oggi solo “accennato” dal legislatore italiano, peraltro con un’area applicativa limitata ai soli lavoratori agili. Nell’approfondire l’incerto contenuto del diritto alla disconnessione Calderara opera un confronto con la normativa sull’orario di lavoro e, più in generale, con la regolamentazione emergenziale del lavoro agile, rilevando uno spazio tendenzialmente autonomo del citato diritto, tale da essere considerato come una misura di sicurezza che si aggiungerebbe, senza sovrapporsi, al diritto ai riposi continuativi. L’Autore auspica uno sviluppo regolativo del diritto alla disconnessione con un ambito applicativo ampio, ossia esteso a tutte quelle ipotesi in cui la prestazione di lavoro è svolta con strumenti digitali e, in tale ottica, richiama l’attenzione sull’imprescindibile ruolo della contrattazione collettiva in argomento.

Il contributo di Stefano Caffio (*La tutela assicurativa per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali alla prova del lavoro agile*) chiude la sezione dedicata alle questioni relative alla salute e benessere dei lavoratori che svolgono la prestazione in *smart working* con un’analisi di natura previdenziale in materia di tutela assicurativa degli infortuni. L’Autore, prendendo le mosse dall’esame delle disposizioni *ad hoc* dedicate alla tutela assicurativa contro gli infortuni e malattie professionali di cui alla legge n. 81/2017, mette in luce l’incerto quadro regolativo che, ancora oggi, caratterizza la materia relativamente all’individuazione, nel caso di lavoro agile, dell’“occasione di lavoro” e delle connesse difficoltà di distinzione tra infortunio sul lavoro ed infortunio *in itinere*. Ricostruito il quadro normativo di riferimento, ed evidenziate le persistenti incertezze interpretative connesse all’identificazione dei requisiti temporali e spaziali della prestazione agile, l’Autore si concentra sulla tematica delle malattie professionali, finora oggetto di scarsa attenzione da parte della dottrina, auspicando un intervento legislativo maggiormente concentrato sulle peculiarità della prestazione agile che mal si presta ad essere regola-

ta, seppur con specifici adattamenti normativi, nell'ambito della disciplina generale in materia assicurativa.

I contributi raccolti nella terza e ultima sezione, titolata *Lavoro agile, partecipazione, diritti sindacali e welfare aziendale*, affrontano le tematiche relative alla dimensione collettiva di tale modalità di lavoro.

Il saggio di Alessandro Giuliani (*Diritti sindacali e nuove modalità di lavoro a distanza. Problemi e prospettive*) si concentra sulle sfide e sulle criticità connesse alla rarefazione dei tradizionali luoghi di lavoro e sugli impatti del lavoro da remoto sulle logiche della rappresentanza e sulle modalità di esercizio dei diritti sindacali. Inquadrata la tematica, il contributo si concentra sugli aspetti relativi alla costruzione dell'azione collettiva in una forza lavoro dispersa, per poi approfondire la portata della trasformazione in atto rispetto al concreto esercizio e alla concreta capacità di tutela dei diritti sindacali previsti dallo Statuto dei lavoratori intimamente connessi con i luoghi fisici del lavoro, sviluppando il ragionamento generale con riferimento alle tutele in materia di trasferimento del dirigente sindacale. Conclusa siffatta analisi, l'Autore si richiama ai valori costituzionali quale riferimento per rispondere alle nuove esigenze e alle criticità rilevate.

Sulla medesima tematica relativa all'esercizio dei diritti sindacali nel contesto del lavoro da remoto insiste il contributo di Gianluigi Pezzini (*Dall'ufficio al web: i diritti sindacali nel lavoro agile*), ma con una prospettiva di analisi volta a valorizzare gli spazi regolativi a disposizione dei sindacati per individuare modalità di fruizione di tali diritti adeguate alla modalità del lavoro agile, nonché strumenti e prassi già adottate a questo fine. Dopo una breve introduzione, l'Autore ricostruisce brevemente l'avvicinamento della contrattazione collettiva a tale tematica, che ha ricevuto un importante impulso dal *Protocollo nazionale sul lavoro agile del 7 dicembre 2021*, prima di addentrarsi nell'analisi del quadro normativo delineato dallo Statuto e di approfondire con riferimento ad alcuni diritti sindacali (assemblea, referendum, bacheca elettronica) e ad alcuni nodi tematici (unità produttiva, esercizio dello sciopero) gli spazi e le possibilità di adattamento in mano ai sindacati.

Il terzo contributo della sezione si interessa della dimensione collettiva del lavoro agile da una diversa prospettiva, quella della partecipazione dei lavoratori alla definizione del modello organizzativo di lavoro agile.

Il contributo di Nicola Deleonardis (*Il modello partecipativo: una sintesi tra libertà e tutela individuale dello smart worker?*) individua nel lavoro agile e nelle esigenze regolatorie di cui è portatore un terreno privilegiato di sperimentazione di modelli di partecipazione strategica. Definito il taglio di analisi, il contributo presenta un breve *excursus* storico sulla partecipazione dei lavoratori in Italia, prodromico alla analisi della sua importanza e delle sue prospettive applicative nell'ambito del lavoro agile come strumento di riequilibrio del divario negoziale che tende a caratterizzare l'accordo individuale. Rassegnate e analizzate criticamente alcune delle esperienze promosse dalla contrattazione collettiva in questo senso, l'Autore conclude sostenendo l'importanza di valorizzare le logiche partecipative nel contesto del lavoro agile, anche attraverso specifici interventi promozionali del legislatore.

Infine, il contributo di Alberto Mattei (*Gli intrecci tra lavoro agile e welfare aziendale nel diritto delle relazioni industriali*) indaga connessioni e sinergie di lavoro agile e welfare aziendale nell'ambito del diritto prodotto dalle parti sociali. A questo fine, il saggio prende dapprima in considerazione il quadro normativo promozionale in materia di welfare aziendale, comprensivo dell'analisi della prassi amministrativa, per poi approfondire la tematica attraverso l'analisi della contrattazione collettiva, così da individuare gli spazi di interazione tra le due aree. Su questa base, l'Autore si interroga sulla possibile riconduzione del lavoro agile quale politica di welfare aziendale, tenendo conto anche dell'intervento del *Protocollo nazionale sul lavoro agile del 7 dicembre 2021* che insiste sulle connessioni tra lavoro agile e welfare aziendale.