

ABSTRACT

Attraverso il presente lavoro di ricerca si intende indagare a quali condizioni la contrattazione collettiva possa costituire uno strumento idoneo a regolare il lavoro agile, strumento introdotto nell'ordinamento italiano dalla Legge n. 81/2017 ma oggetto di sperimentazioni collettive già dagli anni precedenti. In particolare, si intende verificare in che modo la contrattazione collettiva – soprattutto di livello aziendale – abbia interpretato le finalità dell'istituto così come esplicitate dalla stessa Legge, ossia l'incremento della competitività aziendale e il miglioramento della conciliazione vita-lavoro dei dipendenti che lo utilizzano; allo stesso tempo, come le parti sociali abbiano gestito gli aspetti maggiormente innovativi di tale modalità di organizzazione del lavoro per renderne la regolazione coerente sia con le suggestioni provenienti dalla letteratura sociologica e manageriale concernente le *new ways of working*, sia con la disciplina giuslavoristica in materia di lavoro subordinato.

La scelta di riporre l'interesse sul materiale contrattual-collettivo in materia di lavoro agile deriva sia dalle particolari caratteristiche di tale istituto, sia dalle condizioni con cui lo stesso è stato regolato dalla legislazione italiana. Come descritto all'interno del capitolo I della presente ricerca, infatti, il lavoro agile appare classificabile tra quelle nuove modalità organizzative del lavoro, il cui sviluppo è stato facilitato dall'innovazione tecnologica, che sembrano mettere in discussione le tradizionali coordinate del lavoro subordinato, sia in termini di luoghi e tempi di lavoro — che appaiono sempre più diversificati e individualizzati — sia in relazione al rapporto tra datore di lavoro e lavoratore, che appare meno fondato su una vera e propria gerarchia e maggiormente caratterizzato da nuove dinamiche improntate alla collaborazione e alla responsabilizzazione.

Specularmente, all'interno della disciplina legislativa ordinaria in materia di lavoro agile è stato scelto di affidare la regolazione di tale strumento esclusivamente ad accordi individuali, non prevedendo (almeno formalmente) alcuno spazio per l'autonomia collettiva; questa rappresenta una soluzione pressoché inedita all'interno dell'ordinamento italiano, la cui regolazione dei rapporti di lavoro è solitamente caratterizzata da una relazione “tripartita” tra legge, contrattazione collettiva e autonomia individuale.

Nonostante gli elementi menzionati, dall'anno di emanazione della Legge n. 81/2017 ad oggi la produzione contrattual-collettiva in tema di lavoro agile è stata quantitativamente e qualitativamente significativa, soprattutto per quanto concerne gli accordi stipulati a livello aziendale; tali accordi, seppur con diverso grado di dettaglio, hanno infatti disciplinato compiutamente tutti gli ambiti connessi al lavoro agile, integrando le disposizioni legislative e individuando specifiche soluzioni alle problematiche connesse alle caratteristiche di tale modalità di lavoro.

In conseguenza di tale circostanza, ed anche alla luce della recente emanazione di un accordo interconfederale specificamente volto a promuovere e indirizzare, a livello contenutistico, la produzione collettiva in materia di lavoro agile (Protocollo sul lavoro in modalità agile, siglato il 7 dicembre 2021 dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali congiuntamente alle principali parti sociali italiane), si propone un'analisi della contrattazione che ha disciplinato e regolato tale nuova modalità di organizzazione del lavoro dal 2017 ad oggi.

La presente analisi, seppur caratterizzata da una spiccata attenzione agli spunti provenienti dalla disciplina della sociologia dell'organizzazione, è sviluppata tramite il metodo della ricerca giuslavoristica nella specifica declinazione del diritto delle relazioni industriali e si rifà in massima parte alle costruzioni teoriche contenute all'interno della letteratura scientifica di settore.

A livello strutturale, essa è composta da un primo capitolo dedicato a un inquadramento generale dello strumento dello smart working e della sua declinazione normativa all'interno della legislazione italiana, ossia il lavoro agile, nonché del ruolo della contrattazione collettiva nella sua disciplina e regolazione. I successivi cinque capitoli, invece, sono rispettivamente dedicati a indagare come la fonte collettiva di livello nazionale e aziendale abbia inteso declinare e adattare tradizionali ambiti del lavoro subordinato quali il luogo di lavoro, il tempo di lavoro, le modalità di esercizio dei poteri datoriali, la formazione e il welfare al rapporto di lavoro agile: la scelta di tali tematiche è stata altresì influenzata dall'attenzione alle stesse dedicata all'interno del Protocollo del 7 dicembre 2021.

Il settimo capitolo, infine, tenta di trarre delle conclusioni di massima dall'analisi svolta, concernenti il futuro della regolazione del lavoro agile nel contesto nazionale e le prospettive relative ai possibili interventi sul tema da parte degli attori collettivi.