

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 11 aprile 2022, n. 14

Durante l'emergenza, il (tele)lavoro domestico è diventato il prototipo del lavoro sicuro, cioè a distanza. Quasi una sorta di vaccino contro il contagio.

Dopo oltre un biennio di sperimentazione - straordinaria e forzata, massiva e semplificata - è tempo di bilanci e progetti in vista della fine dall'emergenza, ma non della convivenza con il *virus*. Dal 1° aprile, infatti, non siamo più nello stato di piena emergenza, ma non siamo ancora nel *post-pandemia*. Il percorso sarà lungo, lento e complesso, ma la navigazione emergenziale "a vista" ci ha allenato ad essere agili.

L'esperienza di lavoro da remoto - vissuta da chi ne ha la possibilità - ne ha cambiato la percezione. Abbiamo imparato che si può fare, e non era scontato, grazie alle tecnologie digitali e alla nostra resilienza attiva. Che ci sono potenzialità di benessere, personale, sociale e ambientale. Che ci sono rischi, vecchi e nuovi, a partire dalla porosità dei confini fra vita lavorativa e vita privata. Che ci sono nuove necessità, come il diritto alla disconnessione e alla *cyber-sicurezza*.

Da qui la consapevolezza che occorre progettare e sviluppare un nuovo modo di lavorare (e di vivere). Per questo lo chiamo "lavoro agile", come lo battezza la legge n. 81 del 2017. L'agilità richiama alla mente il modello di gestione proposto da una filosofia manageriale per rispondere rapidamente ed efficacemente ai cambiamenti imprevedibili.

Ora l'obiettivo è rendere normale, sostenibile e inclusiva, questa nuova forma di lavoro caratterizzata da un'elevata flessibilità organizzativa dei tempi e luoghi di lavoro. E farlo con la consapevolezza che la possibilità di cambiare il *dove* e il *quando* lavorare potrebbe avere effetti a cascata, cambiando anche il *come* lavorare. Quindi il lavoro agile potrebbe diventare il prototipo del lavoro che cambia nella società *post-industriale*.

Sono convinta che la dimensione principale del cambiamento consista nell'innovazione dei modelli organizzativi, nel senso di una loro rigenerazione. Ma la direzione dell'agire è data dall'ordinamento giuridico e dai suoi valori. A partire dalla recente novella all'art. 41 della Costituzione per cui la libertà imprenditoriale non può recare danno "alla salute e all'ambiente" di lavoro, interno ed esterno.

Sul piano normativo, nel settore privato, il cambiamento più rilevante, dal 1° luglio, è che l'accesso al lavoro agile non sarà più frutto della scelta unilaterale del datore.

Ritorna, infatti, l'obbligo di consenso del lavoratore, previsto dall'art. 18 della legge n. 81 del 2017. Ci si aspetta, invece, che il legislatore renderà stabile l'attuale prassi di semplificazione della comunicazione burocratica del patto di agilità.

Il contratto individuale di lavoro resta, quindi, fondamentale. Ma, per garantire il riequilibrio dello squilibrio negoziale (data la fragilità dell'essere "dipendente") e la gestione ordinata della forza lavoro, va valorizzato anche il contratto collettivo.

È questa la novità e la scommessa del Protocollo del Ministro Orlando, firmato dalle parti sociali nel dicembre 2021, che fornisce linee di indirizzo per la contrattazione collettiva (anche aziendale) e, nel contempo, un *input* alla gestione di modelli organizzativi più elastici per un lavoro ibrido. Come ci ha insegnato l'esperienza pandemica, il lavoro agile va progettato assieme: la cornice, con l'accordo collettivo; il dettaglio, con l'accordo individuale.

La pandemia ci ha insegnato pure che il ricorso al lavoro agile (e ai suoi vantaggi) dipende in larga misura dalle risorse digitali e umane del territorio. Della trasformazione digitale e del lavoro agile in Friuli Venezia Giulia parleremo oggi con i ricercatori della Banca d'Italia nel [webinar](#), organizzato dall'Università di Udine, e aperto a tutti.

Infine, segnalo che la nuova crisi determinata dalla guerra tra Russia e Ucraina potrebbe avere rimbalzi sul lavoro da remoto, a seconda dell'andamento dei costi - per l'azienda e per il lavoratore - del carburante (tragitto casa-lavoro) ovvero del riscaldamento dei luoghi di lavoro (interni o esterni ai locali aziendali).

Marina Brollo

Ordinaria di diritto del lavoro

Università degli Studi di Udine

 @MarinaBrollo

*Pubblicato anche su *Il Messaggero Veneto*, 11 aprile 2022