

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 speciale ADAPT 11 gennaio 2021, n. 1

Col nuovo anno ha ripreso vigore il dibattito sulla regolazione del lavoro agile, o *smart working* che dir si voglia. La notizia riportata dagli organi di stampa è che Partito Democratico e Movimento 5 Stelle sarebbero intenzionati a intervenire sulla materia e tuttavia profondamente divisi sul da farsi una volta terminata l'emergenza sanitaria. I 5 Stelle partono dalla idea dell'inadeguatezza della legge n. 81 del 2017 e per questo motivo, come abbiamo già avuto modo di sottolineare in un precedente commento (vedi [M. Menegotto, Una nuova legge sul lavoro agile? Note a margine del disegno di legge delega AS 1833 a firma Ricciardi e altri, in Bollettino ADAPT del 21 settembre 2020](#)), hanno presentato un disegno di legge in Senato che potrebbe entrare in un testo collegato alla legge di Bilancio e che pare decisamente sovversivo rispetto all'attuale assetto normativo. I Democratici, per contro, sembrerebbero maggiormente sensibili alle preoccupazioni di chi teme una legislazione invasiva e per questo contraria alle logiche sottese alla idea di un lavoro agile anche nella sua stessa regolazione. Da qui una preferenza di massima per un secco rinvio alla contrattazione collettiva oggi non richiamata, neppure in termini promozionali, dalla legge n. 81 del 2017 che, come noto, affida l'attivazione del lavoro in modalità agile al solo accordo individuale.

Partito Democratico e Movimento 5 Stelle sarebbero dunque divisi su uno punto non banale in termini di tecnica di regolazione. A ben vedere, tuttavia, c'è una cosa che li accomuna. E cioè il parlare di una nuova regolazione del lavoro agile - da affidare alla legge o, in alternativa, alla contrattazione collettiva - senza avere alla base delle loro proposte o convinzioni un monitoraggio dei primi anni di applicazione della legge del 2017 e soprattutto una analisi sociale di spessore sul lavoro agile che indichi esattamente di cosa stiamo parlando e, dunque, quali sono i problemi da affrontare e risolvere, mediante la mediazione politica e istituzionale, nel rapporto mai facile tra la razionalità economica e la razionalità giuridica. Lo stesso utilizzo incontrollato delle espressioni lavoro agile, *smart working*, lavoro da remoto, ecc. per segnalare spesso fenomeni di lavoro domiciliare forzato o forme classiche di telelavoro è indicativa della grande confusione che ancora regna sul tema (qui rinvio al mio articolo [Il lavoro agile tra](#)

legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro, in Diritto delle Relazioni Industriali, n. 4/2017).

Eppure, basterebbe recuperare la riflessione di un Alain Touraine sulla società post - fordista per capire che il vero problema oggi non è quello della ennesima rincorsa alle regole, quanto quello di ripensare complessivamente il rapporto tra persona e lavoro non solo nella dimensione del lavoro produttivo (e cioè dello scambio contrattuale) ma prima ancora in quella della soggettività e del progetto di vita delle persone in una società che non è più quella industriale e dove le identità e le scelte personali spesso prevalgono sulle logiche di gruppo e ancor più su quelle di ceto o classe sociale. Insomma, senza una visione della complessità e profondità delle trasformazioni economiche e sociali che il lavoro agile porta con sé, il dibattito si banalizza e appiattisce in quel tecnicismo che ha alimentato nell'ultimo decennio riforme senza progetto e senza una visione del futuro del lavoro.

Come abbiamo più volte sottolineato sul Bollettino ADAPT e in altre sedi (vedi [M. Tiraboschi, Persona e lavoro tra tutele e mercato, ADAPT University Press, 2019](#)) le più moderne forme di lavoro da remoto, e la rivoluzione digitale che le favorisce e ne accompagna lo sviluppo, non si limitano a stravolgere mestieri, competenze e professionalità. Ad essere messe in discussione sono categorie concettuali (il posto di lavoro) e aggregazioni sociali (non solo le aziende, ma anche le aree urbane) che si collocano ben oltre la classica concezione individuale e anche collettiva dei rapporti di lavoro ereditata dal Novecento industriale. Non sarà certo la fine della fabbrica e dei luoghi di lavoro, almeno non lo sarà per alcuni mestieri, settori e comparti produttivi. Ma certamente la diffusione dello *smart working* è un forte segnale della disgregazione della grande invenzione del capitalismo moderno, quella del "mercato del tempo di lavoro". Un mercato sostenuto da una precisa idea economicista di cosa sia «lavoro» (il «lavoro produttivo») e da relativi ruoli sociali fuori mercato, secondo una configurazione di genere ancora dura a tramontare nel nostro Paese, come il lavoro di cura e il redivivo lavoro casalingo che pongono poi quei problemi di conciliazione tra vita e lavoro che lo *smart working* si propone - a parole - di risolvere.

La riflessione giuridica - al pari di quella organizzativa - non è dunque di per sé sufficiente per comprendere problematiche e sfide che vanno oltre la ripartizione di

diritti, obblighi, responsabilità e ruoli tra le parti contrattuali. Salvo non pensare (come in effetti propone una parte del sindacato e come abbiamo registrato in non pochi accordi collettivi: vedi [E. Dagnino, M. Menegotto, L. Pelusi, M. Tiraboschi, Guida pratica al lavoro agile, ADAPT University Press, 2020](#)) di trasporre meccanicamente, nel lavoro svolto da casa o per obiettivi, le logiche e le regole che hanno retto per oltre un secolo il lavoro negli uffici e nelle fabbriche del Novecento. Come la buona letteratura sociologica – soprattutto francese – ha da tempo segnalato il problema del telelavoro – o *smart working* che dir si voglia – implica altre dimensioni accanto a quella contrattuale e lavoristica. E sono dimensioni importanti perché sono quelle che poi consentono di trovare soluzioni durature e sostenibili ai problemi sollevati dalle ricadute contrattuali che sono solo la punta di un iceberg ancora tutto da esplorare. Mi riferisco, da un lato, alla progressiva emersione di un'idea di lavoro non solo come scambio economico (l'ora lavoro) ma come progetto di vita ed espressione della propria soggettività e che è poi la vera chiave di volta per aggredire modernamente, fuori da vecchie logiche manageriali di comando e controllo, il nodo della produttività e della qualità del lavoro. E mi riferisco, dall'altro lato, al progetto politico di società entro cui collocare i processi economici e le relative scelte organizzative e manageriali. Perché inquadrare buona parte della vita lavorativa delle persone fuori dalle fabbriche e dagli uffici significa ripensare non solo gli spazi aziendali, ma anche i centri delle città e le loro periferie, i trasporti, le forme di ristorazione organizzata, la scuola e i luoghi di formazione dei nostri giovani, la stessa concezione delle nostre case e dei luoghi di aggregazione sociale (si veda, da ultimo, [D. Poleg, The Future of Offices When Workers Have a Choice, in The New York Times, Jan. 4, 2021](#)).

Solo una volta chiarito il modello di società ed economia desiderato sarà poi possibile affrontare il tema della riforma dei sistemi di protezione sociale e soprattutto quello di una moderna legislazione. Non tanto quella settoriale del lavoro agile, ma piuttosto l'intera normativa dei contratti di lavoro in generale superando una volta per tutte la persistente contrapposizione tra autonomi e subordinati che, per quanto confermata dall'ultima grande riforma del lavoro (il *Jobs Act*), è appunto espressione di un progetto politico o, meglio, di quell'ordine economico e sociale del Novecento che ancora blocca la rivoluzione del lavoro promessa dai fautori dello *smart working*.

Ed è a questo punto che tornerà il dilemma sulla preferibilità di un rinvio alla contrattazione collettiva rispetto a un intervento inderogabile di legge. Anche in questo caso, però, a condizione di comprendere cosa è in gioco nelle nuove transazioni

contrattuali sui c.d. mercati transizionali del lavoro perché, come appunto segnalava con largo anticipo Alain Touraine (*La società post-industriale*, il Mulino, 1970, p. 190), parallelamente al tendenziale superamento del mercato del tempo di lavoro si dovranno fare i conti con l'importanza crescente del livello di competenze, determinato dalla professionalizzazione diffusa, rispetto al livello di autorità aziendale posto che, nella modernità, «non si tratta più qui di negoziati istituzionalizzati, di rapporti tra forze sociali. Si tratta di strategie personali, che possono combinarsi in coalizione, ma che mirano a migliorare la posizione delle persone coinvolte nel sistema organizzativo o più esattamente poste di fronte a esso».

Michele Tiraboschi

Ordinario di diritto del lavoro

Università di Modena e Reggio Emilia

 [@MicheTiraboschi](https://twitter.com/MicheTiraboschi)