

*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](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 4 luglio 2022, n. 26*

A poco meno di vent'anni dall'[Accordo quadro sul telelavoro del 16 luglio 2002](#), le parti sociali europee - nell'ambito del [programma per il dialogo sociale europeo 2022-2024](#) - hanno deciso di riprendere in mano il processo di definizione di un quadro comune per tutti i Paesi dell'Unione in materia, dopo che, soprattutto negli ultimi anni, le discipline nazionali hanno cominciato a discostarsi da una cornice normativa che cominciava a mostrare i segni del tempo rispetto al c.d. telelavoro di terza generazione ([E. Dagnino, What does telework mean in the 21st century? Face to face with Jon Messenger](#)). Esempio eclatante è stato certamente quello italiano, dove il tentativo di assecondare le nuove forme di lavoro da remoto è passato attraverso una disciplina, quella del lavoro agile, che non pochi dubbi ha lasciato con riferimento alle sovrapposizioni e alle deviazioni rispetto al quadro normativo definito dall'accordo quadro europeo e alle discipline contrattual-collettive di recepimento interno ([M. Tiraboschi, Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro](#)).

In questo senso, la volontà delle parti sociali europee risulta di particolare interesse sia nel metodo che nel merito rispetto a un tema di particolare complessità che non può certo essere affrontato attraverso inutili scorciatoie o trascurando problemi centrali come il tema della salute e sicurezza nei nuovi contesti di lavoro. Al primo punto dell'intesa raggiunta il 28 giugno 2022 si legge che, al fine di adattare la disciplina del telelavoro alle nuove esigenze connesse alla digitalizzazione del lavoro (lavoro ibrido, diritto alla disconnessione, organizzazione del lavoro, salute e sicurezza e trattamento dei dati, tra gli altri aspetti), la strada da perseguire è quella della «revisione e aggiornamento dell'Accordo autonomo sul telelavoro del 2002 da approntare per l'adozione tramite un accordo giuridicamente vincolante implementato attraverso una direttiva».

Dal punto di vista del metodo, rispetto a quanto avvenuto nel 2002 e in termini analoghi a quanto avvenuto in materia di contratto a termine, la strada prescelta è quella della stipulazione di un accordo in vista di una sua attuazione da parte delle istituzioni europee (c.d. *statutory agreements*) e non «secondo le procedure e le prassi proprie delle parti sociali e degli Stati membri» (c.d. *non-statutory agreements*), con conseguenze di estremo rilievo in punto di vincoli per il legislatore interno, dal momento che l'efficacia diretta degli accordi autonomi è esclusa dalla dottrina maggioritaria e quantomeno dubbia (in tema F. D'Addio, *Considerazioni sulla complessa disciplina del telelavoro nel settore privato alla luce dell'entrata in vigore della legge n. 81/2017 e della possibile sovrapposizione con il lavoro agile*, in *DRI*, 2017, 4, 1012-1015), mentre l'attuazione tramite direttiva garantisce piena cogenza nei confronti del legislatore. Peraltro, considerando che il nuovo accordo avrà ad oggetto, per espressa previsione delle parti, anche il diritto alla disconnessione, la scelta è destinata a superare la Risoluzione del Parlamento del 2021 ([Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione \(2019/2181\(INL\)\)](#)) in cui si invitava la Commissione a presentare una proposta di direttiva in materia col rischio di comprimere il ruolo degli attori asociali rispetto a questo diritto di nuova generazione.

Passando ai profili sostanziali della proposta, pur nella stringatezza dei contenuti, il programma 2022-2024 offre alcuni elementi di estremo interesse anche in prospettiva interna, considerando che proprio sul lavoro da remoto "all'italiana", ossia il c.d. *lavoro agile*, è in corso un dibattito parlamentare in vista della sua revisione (su cui [M. Menegotto, Lavoro agile: prospettive accidentate di riforma](#)). Sul punto, infatti, emerge la corretta posizione delle parti sociali europee di ricondurre ad unità le nuove forme di "lavoro da remoto" (un po' come già fatto in Italia dall'articolo 3, comma 10, del testo unico di salute e sicurezza che ha un campo di applicazione uniforme e generalizzato) adattando la disciplina alla nuova realtà del telelavoro, senza proporre segmentazioni più o meno sostenibili giuridicamente rispetto alla definizione di cosa sia il telelavoro e senza inseguire le mode manageriali del momento che spesso si reggono su ipotesi giuridicamente infondate (es. che il telelavoro imponga una postazione fissa ovvero che il telelavoro sia strutturalmente incompatibile con la presenza in alternanza in azienda). Oltre alla esigenza di rispondere alle problematiche sollevate dalla esperienza del lavoro da remoto pandemico e dalla intensificazione del controllo tecnologico (si parla di vera e propria sorveglianza) e della invasività del lavoro nella vita privata, l'intesa fa espresso riferimento al lavoro ibrido, mostrando una diversa sensibilità, invero già propria dell'accordo del 2002 (vedi [M. Biagi, T. Treu,](#)

*Lavoro e Information Technology: riflessioni sul caso italiano*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2002), rispetto a un legislatore nazionale ancorato alla subordinazione e denotando la consapevolezza che per il telelavoro del futuro non è tanto la semplificazione degli oneri (le denunciate rigidità su costi e misure prevenzionistiche del telelavoro *d'antan*), ma una ridefinizione del lavoro da remoto nella nuova organizzazione del lavoro, «in particular the management of online workers and the link with working-time, health and safety, work life balance, surveillance, privacy, and data protection».

Date queste premesse, non si devono sottostimare i potenziali effetti di tale processo normativo sul fronte interno: ancora una volta ci si può attendere che sia il legislatore sovranazionale, questa volta vestendo i panni delle parti sociali europee, a correggere le incoerenze del quadro normativo italiano in materia di lavoro da remoto che da tempo si denunciano e a riallineare il nostro ordinamento alle buone pratiche europee in materia. Rispetto all'intenso attivismo in materia di lavoro agile - il testo unificato al momento in discussione fa sintesi di dieci diverse proposte di legge - sarebbe quindi preferibile mettersi nella prospettiva di una ridefinizione del quadro di riferimento coerente con le istanze europee.

### ***Emanuele Dagnino***

Ricercatore di diritto del lavoro,

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

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

### ***Michele Tiraboschi***

Ordinario di diritto del lavoro,

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

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

