

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 7 novembre 2022, n. 38

Il mese scorso è stato pubblicato dall'INAPP un corposo [report](#) che espone e commenta alcuni dei **risultati della V Indagine sulla qualità del lavoro in Italia**, svolta dall'Istituto stesso durante il corso del 2021. L'indagine si propone di analizzare come **l'utilizzo della modalità di lavoro c.d. "smart" sia mutato nelle fasi meno critiche della pandemia da COVID-19 rispetto a quanto sperimentato durante la prima fase emergenziale.**

A questo proposito, i dati che emergono dal report sono molteplici: si rilevano un migliore bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata; maggiore autonomia concessa ai lavoratori nella programmazione e nello svolgimento delle attività; maggiore rispetto di standard di qualità, a cui potrebbero essere ricondotte anche migliori performance lavorative.

Una delle sezioni maggiormente interessanti del Report, data anche l'attuale discussione accademica in merito, è **l'analisi della regolazione collettiva del fenomeno.**

Considerando che nel "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" del 7 dicembre 2021 la contrattazione collettiva **è definita "fonte privilegiata" per la disciplina del lavoro agile** e che, invece, nel "Testo unificato" delle dieci proposte di legge sul tema - adottato dalla Commissione Lavoro della Camera il 16 marzo 2022 - le sono stati riconosciuti solo **pochi e scarni demandi formali su mere questioni di principio** (in questo senso, vedi [D. Iodice, Il "testo unificato" delle dieci proposte di legge in tema di lavoro agile](#), ADAPT University Press Working Paper n. 7/2022), è utile **indagare il concreto livello di impiego della fonte collettiva durante la seconda fase emergenziale.**

Attraverso l'Indagine INAPP sono stati intervistati in merito alle forme di regolazione dello smart working sia i datori di lavoro, sia i lavoratori. Nel valutare gli esiti dell'analisi si dovrà tenere conto che la stessa riguarda l'anno 2021, durante il quale, a causa dell'emergenza non ancora

completamente rientrata, l'adozione dello strumento è stata in buona parte unilaterale e necessaria.

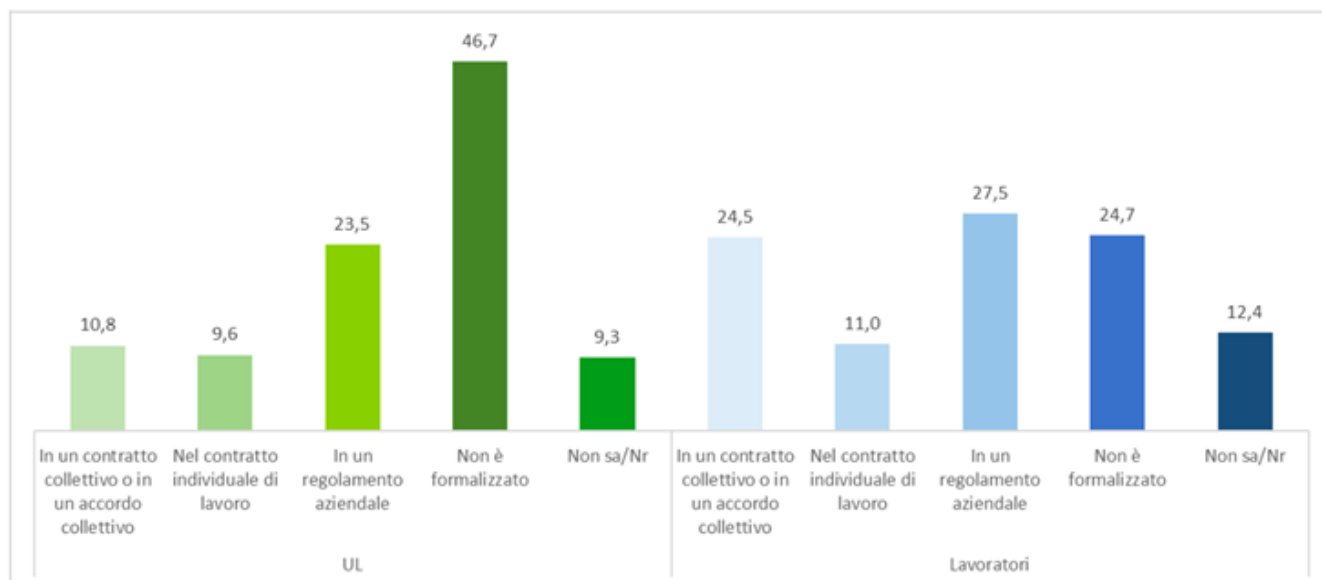
Tale contesto, infatti, è sicuramente la principale causa **del primato dell'informalità per quanto concerne le modalità di introduzione dello smart working**: la metà dei datori di lavoro e un lavoratore su 4 affermano, infatti, che l'adozione del lavoro agile nella propria azienda non è stato oggetto di una vera e propria regolazione, ma vi è stata semplicemente **un'adozione spontanea dello stesso al fine di fronteggiare l'emergenza pandemica**.

Altri valori che indicano una forte presenza di modalità unilaterali di regolazione sono quelli riguardanti l'uso **dei regolamenti aziendali**, riscontrato nelle risposte del 27% dei lavoratori e del 23% del management. Invece per quanto riguarda l'utilizzo **dell'accordo individuale** (strumento fondamentale per l'attivazione del lavoro agile nel disegno della legge n. 81/2017, divenuto poi facoltativo nel periodo emergenziale) **le percentuali si aggirano intorno al 10%** sia secondo i datori, sia secondo i lavoratori intervistati.

La fonte contrattuale collettiva, infine, raggiunge percentuali interessanti, soprattutto nelle risposte dei lavoratori, che la individuano quale mezzo di regolazione del lavoro smart nella propria azienda quasi **nel 25% dei casi**. Un lavoratore su 4 dichiara, infatti, che la modalità agile è stata regolata con un accordo sottoscritto dai propri rappresentanti, quota che si avvicina molto a quella dei lavoratori che hanno dichiarato di essere stati introdotti al lavoro da remoto in modo informale e spontaneo.

Figura 1. Forme di regolazione dello smart working nelle Unità Locali.

Dichiarazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. Anno 2021 (val %)



Fonte: elaborazioni su dati Inapp – V Indagine Inapp QdL (campione Unità Locali e campione lavoratori)

Analizzando meglio i dati si osserva, inoltre, come **la variabile della dimensione dell’unità locale non pesi eccessivamente, ma appaia quasi neutra**. Il livello di impiego della contrattazione collettiva per quanto concerne la regolazione del lavoro agile durante il 2021 non cambia molto tra le grandi e le piccole aziende, contrariamente a quanto osservato nella stessa indagine rispetto all’utilizzo della contrattazione collettiva in termini assoluti. L’unica **eccezione riguarda le unità piccolissime - sino a 5 addetti - nelle quali, tuttavia, il valore risulta più basso a causa dell’aumento della quota dei c.d. “incerti”,** ossia dei lavoratori che non sono consapevoli delle modalità con le quali il lavoro agile è stato introdotto all’interno della propria azienda.

Infine, anche la variabile territoriale non sembra influire molto: al Sud e nelle Isole, come per il campione delle imprese di piccolissime dimensioni, aumenta solo il numero degli incerti.

In conclusione, dall’esperienza della regolazione dello smart working nel 2021 emerge **un ruolo forte, importante e utile della contrattazione collettiva**, rilevabile anche dalle risposte date dal management ad altre domande della stessa indagine INAPP. È auspicabile, dunque, **una prosecuzione di questo trend positivo di valorizzazione del ruolo delle parti sociali**, ma anche una presa d’atto del legislatore sulla necessità di riconoscere effettivamente a questa fonte un privilegio nella regolazione del lavoro agile. Ciò in quanto, da un lato, la stessa permette di

individuare, in modo più preciso rispetto a quanto possano fare le leggi ordinarie, le **esigenze specifiche dei diversi settori o territori e, dall'altro, offre una protezione maggiore al lavoratore rispetto all'utilizzo del solo accordo individuale.**

A sostegno di questa tesi è possibile citare anche un importante rapporto sul telelavoro pubblicato dall'Eurofound ([O. Vargas Llave et al., Telework in the EU: regulatory frameworks and recent updates, Eurofound, 2022](#). Per un commento ragionato, vedi [P. De Vita, La regolamentazione del telelavoro negli Stati dell'Unione Europea, Bollettino ADAPT 3 ottobre 2022, n. 33](#)) che analizza la regolazione del telelavoro nei diversi Stati dell'Unione Europea e la sua evoluzione a seguito della pandemia. A conclusione dello studio si sostiene che **un forte ruolo delle parti sociali avrebbe un impatto positivo sul livello di protezione dei lavoratori che operano da remoto**, questo perché **la dimensione collettiva permette di cogliere esigenze che accomunano tutti i lavoratori di un determinato settore o territorio** e soprattutto è espressione di un **potere contrattuale superiore rispetto a quello del singolo lavoratore.**

Sull'importanza di riconoscere il grande valore della contrattazione collettiva sia a livello europeo, sia a livello nazionale, peraltro, si sono espresse di recente anche le **parti sociali europee nell'introduzione all'European Social Dialogue Work Programme 2022-2024**, programma che annovera tra i suoi obiettivi anche una revisione dell'accordo interconfederale del 2002 sul telelavoro al fine di dare una **nuova e coerente regolazione alle diverse forme di lavoro da remoto** attraverso un c.d. "statutory agreement" (accordo tra le parti sociali attuato ad opera delle istituzioni europee).

La [V Indagine INAPP sulla qualità del lavoro in Italia](#), dunque, ci comunica che **esiste già una spontanea tendenza delle imprese private ad affidarsi alla contrattazione collettiva per la regolazione del lavoro agile.**

Sarà interessante ora **capire se il legislatore sceglierà di assecondare questa tendenza** (come si era proposto di fare nel Protocollo del 7 dicembre 2021 e come sembrano suggerire molte voci autorevoli sopraccitate) o **utilizzare l'atteggiamento di cautela** che ha fino ad oggi caratterizzato le iniziative normative in materia.

Silvia Caneve

ADAPT Junior Fellow

 [@CaneveSilvia](#)

