PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 25 - numero 5525 di Venerdì 15 dicembre 2023

Lavoro agile e lavoro ibrido e flessibile: rischi legali e sicurezza

Cosa si intende con evoluzione del lavoro agile in lavoro ibrido e flessibile? Cosa è il rischio legale? Che importanza ha la contrattazione collettiva nel lavoro agile? Ne parliamo con Laura De Angelis, tecnologo giuridico DIT Inail.

Bologna, 15 Dic ? Si sente spesso parlare del cambiamento del mondo del lavoro dovuto alla **massiva sperimentazione del lavoro a distanza**, sperimentazione nata durante la pandemia da COVID-19 ma, in parte, rimasta anche nella successiva fase post-pandemica.

Tuttavia le riflessioni su questo cambiamento, su queste nuove forme di organizzazione lavorativa, riguardano, generalmente, i vantaggi o svantaggi per i lavoratori e le aziende o i rischi emergenti. Molto meno si accenna agli aspetti connessi al **diritto del lavoro** (e al diritto alla sicurezza). E ce ne sarebbe bisogno perché la legge 22 maggio 2017, n. 81 - *contenente Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato* ? sembra essere già vecchia per le **nuove modalità lavorative "ibride"** che appaiono come una sintesi tra il lavoro tradizionale e il lavoro agile.

A parlare di questi aspetti, anche adombrando una sorta di "**rischio legale**" connesso alla carenza di una normazione specifica, è stato un interessante intervento al convegno "*Digitalizzazione e ambienti di lavoro ibridi: lavoro agile e da remoto oltre la pandemia*" che si è tenuto ad Ambiente Lavoro 2023 a Bologna.

Stiamo parlando dell'intervento "**Lavoro agile e la sua evoluzione applicativa in Ibrido e Flessibile: vuoti normativi, atipicità contrattuale e criticità per la salute e sicurezza sul lavoro**" di **Laura De Angelis**, tecnologo giuridico del Dipartimento Innovazioni Tecnologiche e sicurezza degli impianti, prodotti e insediamenti antropici (DIT) dell'Inail.

Proprio per cogliere le novità e le riflessioni che emergono dalla sua relazione abbiamo deciso - poco prima del convegno che si è tenuto a Bologna il 12 ottobre 2023 ? di intervistarla ponendole le seguenti domande:

Cosa si intende con evoluzione applicativa del lavoro agile in lavoro ibrido e flessibile? E come si differenzia quest'ultimo dal lavoro agile disciplinato dal decreto 81 del 2017?

Riguardo al lavoro agile e agli interventi governativi e legislativi in materia lei parla di un "rischio legale". Cosa si intende? Come evitarlo?

Lei indica poi che si è affievolita la correlazione indispensabile tra diritto del lavoro e diritto alla sicurezza. Perché? E quali sono gli impatti sulla salute e sicurezza sul lavoro?

Che importanza ha la contrattazione collettiva nella regolamentazione del lavoro agile?

L'intervista si sofferma su vari argomenti:

- Lavoro agile e lavoro ibrido e flessibile: quali sono le differenze
- Lavoro agile e lavoro ibrido e flessibile: rischi legali e diritto alla sicurezza
- Lavoro agile e lavoro ibrido e flessibile: la contrattazione collettiva

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0969] ?#>

Come sempre diamo ai nostri lettori la possibilità di visualizzare integralmente l'intervista e/o di leggerne una trascrizione.

L'intervista di PuntoSicuro a Laura De Angelis

Lavoro agile e lavoro ibrido e flessibile: quali sono le differenze

Cosa si intende con evoluzione applicativa del lavoro agile in lavoro ibrido e flessibile? E come si differenzia quest'ultimo dal lavoro agile disciplinato dal decreto 81 del 2017...

Laura De Angelis: Durante il periodo pandemico e post pandemico il **lavoro agile** è stato utilizzato, tutti noi lo sappiamo, ed anche attualmente, in tutti i settori aziendali pubblici e privati, in modo molto diffuso ed ha coinvolto una platea di lavoratori molto più ampia di quella che era prevista dal legislatore del 2017. Quindi c'è stato un coinvolgimento di tipo orizzontale, al di là dei settori industriali e delle categorie professionali per il quale era stato previsto.

Questo ha determinato un'evoluzione, una **trasformazione degli elementi costitutivi del lavoro agile**, perché è diventato, di fatto, un elemento strutturale dell'organizzazione del lavoro. Ad oggi quasi 4 milioni di occupati usa il lavoro agile, quindi lo usiamo in modo diffuso. E di fatto il lavoro agile è diventato una **terza nuova tipologia contrattuale** - e quindi non "modalità esecutiva". È una **sintesi tra quello che è il lavoro tradizionale** - quindi parliamo della dicotomia classica sulla quale si fonda il diritto della sicurezza, quindi subordinato e autonomo - **e il lavoro agile** come previsto dal legislatore del 2017.

Con questa nuova figura (...), che noi immaginiamo nuova, **ibrida e flessibile**, si sono acquisiti, modificati dei requisiti del lavoro agile, secondo il legislatore del 2017, e ne sono stati integrati dei nuovi che sono propri di altri lavori a distanza.

Lei mi ha chiesto qual è la **differenza rispetto al lavoro agile** secondo la ratio del 2017.

È che siamo passati (...) da un'autonomia ad una **semiautonomia del lavoratore**, perché sono stati introdotti concetti - come operabilità, contattabilità, reperibilità, ... - questo grazie proprio agli interventi delle Parti Sociali che hanno cercato di adattare questo Istituto in maniera più ampia e diffusa. E chiaramente questi concetti indeboliscono quella che è l'autonomia del

lavoratore.

C'è stata anche un'**inversione di marcia**, secondo me, su quello che è il **controllo dei risultati**. Mentre secondo la ratio del legislatore del 2017 il potere direttivo del datore di lavoro si esplicava per obiettivi e, marginalmente, residualmente, in subordine, per fasi e cicli, oggi c'è un'inversione di marcia. Ora si sviluppa per fasi e cicli e, marginalmente, per obiettivi.

Ma la cosa forse più importante, riguardo alla differenza che lei mi ha chiesto, è la **fonte**.

Il lavoro agile ad oggi si sta orientando verso una fonte della **contrattazione collettiva nazionale**. E che funge da una parte come fonte privilegiata di regolazione di questo Istituto, che abbiamo definito nuovo, e dall'altra come clausola di garanzia, in tutte quelle imprese in cui il contratto collettivo non è applicabile. Mentre prima era l'accordo, la fonte (...).

Lavoro agile e lavoro ibrido e flessibile: rischi legali e diritto alla sicurezza

Nella sua relazione lei indica che riguardo al lavoro agile e agli interventi governativi e legislativi in materia si è reso evidente un "rischio legale". Cosa si intende con questo termine?

L.D.A.: Questo concetto è, secondo me, il più importante del mio intervento ed è anche il più delicato da affrontare.

Torniamo alla trasformazione del lavoro agile e al fatto che questa modalità occupazionale - diffusa in modo ampio su una platea grandissima di lavoratori e che ha determinato una trasformazione proprio degli elementi costitutivi ? è diventata importante, uno strumento di lavoro in tutti i tessuti aziendali.

Ora però questa trasformazione, di fatto, **non è stata accolta dal legislatore**.

A questa trasformazione non si sono controbilanciati degli interventi legislativi puntuali per disciplinare questa nuova modalità esecutiva della prestazione. Soprattutto anche per garantire la sicurezza in questa modalità esecutiva che prevede una **flessibilità**, quindi una diversità di luoghi, che prevede anche una qualificazione giuridica del rapporto contrattuale che non è quello del rapporto di lavoro subordinato.

Quindi che cosa intendo nella mia relazione? Parlo di quella **carenza di normazione specifica di settore**, nel caso specifico del lavoro agile, che è capace di accompagnare quelli che sono i cambiamenti del diritto del lavoro e del diritto della sicurezza.

Perché avvengono questi cambiamenti? Perché la tecnologia entra nei luoghi di lavoro e nel lavoro stesso, nel rapporto di lavoro e, quindi, si evidenzia sempre di più quel **dislivello che esiste tra l'innovazione tecnologica**, lo sviluppo della tecnologia **e la lentezza** (...) **del diritto nel cogliere in tempo reale questi cambiamenti**.

Questo gap legislativo, dell'intervento di normazione, cosa richiederebbe, secondo me e sempre con riferimento alla mia relazione? Una **rivisitazione** del Testo Unico sulla sicurezza, proprio perché si fonda su delle categorie che ormai sono superate grazie a un diverso modo di produrre e di organizzare il lavoro e di ridistribuire la ricchezza. E anche una revisione dello Statuto dei lavoratori. (...)

Lei indica poi che si è affievolita la correlazione indispensabile tra diritto del lavoro e diritto alla sicurezza. E quali sono gli impatti sulla salute e sicurezza sul lavoro?

L.D.A.: Allora il **diritto della sicurezza** e il **diritto del lavoro** sono collegati tra di loro.

Il diritto della sicurezza, il Testo Unico si fondano su che cosa? Sul **rapporto di lavoro subordinato**.

Ora il lavoro agile di fatto rompe un po' quelli che erano gli **elementi costitutivi** su cui si fondava il diritto del lavoro e, conseguentemente, il diritto della sicurezza, che sono lo spazio, il tempo, l'azione - quindi l'attività mono-professionale del lavoratore - e l'eterodirezione (*il fatto che il prestatore è sottoposto alle direttive del datore nell'esecuzione della prestazione concordata, ndR*). (...)

All'interno di una cornice di lavoro subordinato, **il lavoro agile acquisisce in sé delle logiche che sono proprie del lavoro autonomo**, quindi la flessibilità e l'autodeterminazione nello svolgimento dell'attività lavorativa. E questa "condivisione" (...) fa sì che il lavoratore agile possa in questa logica di flessibilità **condividere i rischi e responsabilità** che sono da sempre stati in capo al datore di lavoro in quanto rischi di impresa.

Allora qui viene proprio il cuore della questione. In tutta quest'ottica che abbiamo fino a questo momento descritto (...), bisognerebbe parlare di diritto della sicurezza e di sicurezza sui luoghi di lavoro in una **versione dinamica**. Cioè, vale a dire che la sicurezza dovrebbe essere realizzata nei luoghi di lavoro attraverso una **fattiva collaborazione e condivisione**, una fattiva collaborazione responsabile tra datore di lavoro e lavoratore, al di là della qualificazione giuridica del rapporto di lavoro e dell'unità produttiva del datore di lavoro. Proprio perché si svolge una parte in azienda e una parte fuori azienda.

Lavoro agile e lavoro ibrido e flessibile: la contrattazione collettiva

Lei si è soffermata anche sulla contrattazione collettiva. Che importanza ha nella regolamentazione del lavoro agile e del lavoro ibrido e flessibile?

L.D.A.: Diciamo un'importanza molto grande. Proprio perché è diventata, come ho detto prima, una **fonte di regolazione privilegiata del lavoro agile** nel rispetto, chiaramente, della legge. Tanto che in Italia **la maggior parte dei contratti collettivi nazionali hanno recepito l'istituto del lavoro agile**. E questo perché? Perché fondamentalmente, proprio in questa incapacità del legislatore di cogliere in tempo reale quelli che sono i cambiamenti del mondo del lavoro, le **Parti Sociali** invece riescono a cogliere quelle criticità. E in una sintesi degli interessi coinvolti, anche se contrastanti, tra datori di lavoro e lavoratori, bilanciano il mercato del lavoro. E quindi cercano di **realizzare una sicurezza che superi quei vincoli limitativi** che abbiamo detto fino adesso. Proprio perché è impossibile, in un concetto di flessibilità ed autodeterminazione del lavoratore.

Infatti in questo senso si sono mossi anche degli interventi governativi. Ad esempio, se pensiamo al protocollo nazionale sul lavoro stipulato dal ministro Orlando o alle linee guida della funzione pubblica dove in tutte e due i casi si richiamano i **contratti collettivi come fonte di regolazione**, chiaramente in determinati ambiti. Perché poi sappiamo che la contrattazione collettiva non ha un'efficacia *erga omnes* perché non è mai stato dato attuazione al secondo comma della Costituzione all'articolo 39.

E tutto questo avviene proprio per **bilanciare questo vuoto** che il legislatore non riesce a colmare.

Leggi gli altri articoli di PuntoSicuro su lavoro agile, smart working e telelavoro

Articolo e intervista a cura di Tiziano Menduto

Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it