

LAVORO AGILE IN SITUAZIONI EMERGENZIALI APPLICAZIONE DI UN MODELLO "IBRIDO" TRA LAVORO AGILE E TELELAVORO

2020

PREMESSA

Il lavoro a distanza è stato uno degli strumenti individuati dal governo come ausilio indispensabile nella realizzazione delle misure di contenimento, nel contesto della pandemia generata dall'emergenza

COVID-19. L'esperienza diffusa del lavoro agile, attuata con modalità straordinarie nella "pratica" emergenziale, ha concorso a una notevole diminuzione del rischio di esposizione al virus per una fascia estesa della popolazione ma ha anche costituito uno scenario nuovo in cui pensare il lavoro, anche in contesti in cui non era ipotizzabile la trasformazione a distanza delle modalità e delle forme dei rapporti di lavoro in relazione a tempo, luogo, strumenti dell'attività lavorativa.

L'emergenza sanitaria, determinata dalla diffusione del COVID-19, ha reso necessaria l'assunzione di misure restrittive da parte delle autorità governative, prevedendo tra l'altro l'adozione del lavoro a distanza per il prosieguo delle attività lavorative pubbliche e private, anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla legge di riferimento.

Il lavoro agile, favorito dalla tecnologia oggi disponibile, si caratterizza per un diverso approccio al lavoro, basato su un rapporto fiduciario tra lavoratore e datore di lavoro e su una maggiore flessibilità. Nell'ultimo decennio, la trasformazione digitale e tecnologica ha prodotto modi innovativi di comunicare e lavorare, che hanno consentito di superare rigidità presenti nei modelli organizzativi della società economica e industriale preesistente.

Ed è per questo che il lavoro agile, quale modalità esecutiva del moderno rapporto di lavoro subordinato, conferma la mutata relazione tra i diversi fattori del sistema produttivo (capitale e lavoro) e dei requisiti fondanti del diritto del lavoro (subordinazione e impresa).

L'attuale scenario pandemico e le disposizioni legislative emanate per contrastarlo, hanno permesso a molte aziende pubbliche e private di utilizzare il lavoro agile come modalità ordinaria della prestazione lavorativa, permettendo ai dipendenti di svolgere l'attività dalla propria abitazione. Tale misura anti covid, necessaria per fronteggiare la crisi nella fase di lockdown ha, nella sostanza, determinato l'applicazione di una modalità di lavoro a distanza che è una via di mezzo tra il telelavoro e il lavoro agile, integrando i requisiti essenziali e tipici dei due modelli.

Tale modalità di lavoro, infatti, coinvolgendo inevitabilmente una platea di professionalità molto ampia, supe-

rando il vincolo della concessione di strumentazione tecnologica e informatica, fornita e messa in sicurezza dal datore di lavoro, ha realizzato un modello "ibrido" di prestazione lavorativa non esente da criticità con inevitabili impatti sulla salute e sicurezza: punto di partenza per una riflessione costruttiva, utile a favorire un cambiamento strutturale ormai in atto.

TELELAVORO E LAVORO AGILE: DEFINIZIONI

Telelavoro: è una forma volontaria di lavoro a distanza, nell'ambito, per quanto di nostro interesse, di un rapporto di lavoro subordinato, che incide sugli aspetti organizzativi dell'attività lavorativa, il cosiddetto decentramento produttivo.

Lavoro Agile: è una modalità esecutiva del rapporto di lavoro subordinato, basata essenzialmente su un obbligo di risultato che si realizza attraverso un accordo scritto tra le parti (datore di lavoro e lavoratore). Tale accordo disciplina l'esecuzione della prestazione svolta all'esterno dei locali del datore di lavoro, l'esercizio del potere direttivo, gli strumenti di lavoro, tempi di riposo, ecc.

TELELAVORO E LAVORO AGILE: DIFFERENZE E AFFINITÀ

Il telelavoro e il lavoro agile, pur nelle loro differenze strutturali, rappresentano lo sviluppo normativo di due particolari tipologie del "lavoro a distanza", espressione della continua evoluzione tecnologica. Ambedue le fattispecie presentano tuttavia delle caratteristiche comuni. Limitare le differenze tra telelavoro e lavoro agile al solo requisito di una postazione fissa fuori dei locali aziendali, sarebbe molto riduttivo. Sicuramente l'evoluzione concettuale del lavoro a distanza in modalità agile si coglie nella specifica modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fondata su una maggiore autonomia del lavoratore nel definire le modalità esecutive della propria attività (tempo-spazio-risultati) e su una maggiore responsabilità dello stesso per il raggiungimento dei risultati pianificati. L'accordo tra lavoratore e datore di lavoro, nel quale si stabiliscono le modalità esecutive del rapporto di lavoro subordinato, rappresenta il cuore della disciplina del lavoro agile. Tale accordo si configura come un patto aggiunto al contratto di lavoro, dal quale a sua volta non si può prescindere per regolamentare tematiche che la legge rinvia alla volontà delle parti, pur nel rispetto di norme inderogabili.

Procedendo ad un esame dettagliato, l'esercizio del potere datoriale e il rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza, avviene, per le due tipologie lavorative, con modalità, che seppur simili e rappresentative di un

rapporto di subordinazione, tengono in conto la diversa *filosofia manageriale e aziendale*, che è propria del lavoro agile, forma sicuramente più flessibile. Nello specifico, **nel telelavoro** si mantiene il requisito più qualificante della subordinazione, *l'eterodirezione* del datore di lavoro: osservanza cadenzata dei tempi di lavoro, esecuzione della prestazione sotto le regolari direttive del datore di lavoro e compenso. Il telelavoratore è vincolato ad una postazione fissa e prestabilita, nel rispetto degli stessi limiti orari che avrebbe rispettato in ufficio. In merito alla sicurezza, il datore di lavoro è responsabile della tutela dei telelavoratori, ai quali si applicano le norme previste per i dipendenti che svolgono la medesima attività in azienda o in ufficio. A tal riguardo il datore di lavoro deve informare e formare il lavoratore sulle fonti di rischio specifiche e generiche, adottando tutte quelle misure preventive e protettive per ridurre i rischi professionali. Nel **lavoro agile**, l'esercizio del potere di direzione e controllo del datore di lavoro è rimesso all'autonomia negoziale delle parti tramite l'accordo, dove si specificano le modalità di esternazione e gli eventuali comportamenti sanzionabili.

In sostanza il potere datoriale si realizza attraverso l'organizzazione del lavoro "anche per fasi, cicli e obiettivi", nella scelta della strumentazione e programmi informatici che permettono la connessione da remoto con la realtà interna aziendale, nei tempi di definizione del risultato, nello svolgimento dell'attività, secondo le finalità istituzionali pubbliche o private.

In tale diversa modalità di lavoro subordinato, caratterizzata dalla *flessibilità*, al fine di limitare la sovrapposizione tra tempi e spazi di lavoro e tempi e spazi di vita privata, è riconosciuto al lavoratore agile un vero e proprio diritto, quello alla *disconnessione*. In tale contesto, si configura come un dovere del lavoratore a tutela della sua salute finalizzato ad evitare la facile commistione tra la dimensione personale e quella lavorativa. Ed infatti, la L. 81/2017, art. 19, co. 1, prevede che l'accordo scritto in merito allo svolgimento della prestazione lavorativa deve individuare «*i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro*».

PECULIARITA' DEL TELELAVORO	PECULIARITA' DEL LAVORO AGILE
 <p>Lo svolgimento della prestazione lavorativa presso una sede di lavoro che, seppur fissa, è diversa da quella del datore di lavoro privato o pubblico: un nuovo "ambiente di lavoro" - domicilio o altro luogo idoneo- indicato dal lavoratore.</p>	<p>L'autonomia organizzativa del lavoratore per quanto riguarda i vincoli di orario e luoghi di lavoro, previo rispetto del limite dell'orario giornaliero o settimanale di cui alle normative e Contratti Collettivi Nazionali di riferimento</p>
 <p>L'esecuzione dell'attività del telelavoratore attraverso il supporto di strumenti tecnologici dell'informazione e della comunicazione, utili a consentire un collegamento strumentale e funzionale tra lavoratore e datore di lavoro e tra lavoratori o soggetti terzi.</p>	<p>L'utilizzo, da parte del lavoratore per lo svolgimento dell'attività, degli strumenti tecnologici, funzionanti e in sicurezza, forniti dal datore di lavoro, nel rispetto dei limiti sulla privacy e di quelli previsti dallo statuto dei lavoratori in merito agli impianti audiovisivi.</p>
 <p>L'esercizio del potere datoriale direttivo e di controllo, si esercita attraverso la strumentazione informatica fornita, nel rispetto dei limiti sulla privacy e di quelli previsti dallo statuto dei lavoratori in merito agli impianti audiovisivi.</p>	<p>L'esercizio del potere datoriale direttivo e di controllo, si esercita tramite l'accordo, atto negoziale delle parti, dove si specificano le modalità esecutive della prestazione (fasi, cicli, obiettivi) e si individua la strumentazione tecnologica e i programmi informatici.</p>
 <p>Il rispetto della normativa sulla salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza, ivi compresa la regolarità dell'utenza domestica qualora il luogo prescelto coincida con quello della sede domiciliare, è garantita dal sopralluogo, con conseguente valutazione di congruità, del datore di lavoro, delle rappresentanze dei lavoratori e delle autorità competenti, presso l'ambiente di lavoro indicato dal lavoratore a distanza.</p>	<p>Il rispetto della normativa sulla salute e sicurezza da parte del lavoratore agile è garantita dall'informativa, documento che viene consegnato al lavoratore agile e ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, nel quale sono individuati i rischi generali e specifici inerenti lo svolgimento e il tipo di prestazione.</p>
 <p>Il telelavoratore è equiparato al lavoratore di pari livello e settore operante in azienda - coperture previdenziali e assicurative (infortuni e malattie professionali)-.</p>	<p>Il lavoratore agile è equiparato al lavoratore di pari livello e settore operante in azienda - coperture previdenziali e assicurative (infortuni e malattie professionali)-.</p>

Poiché le modalità del lavoro agile non consentono al datore di lavoro il previo controllo dell'ambiente scelto dall'operatore il rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza, è garantito attraverso la consegna al dipendente "agile" e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, di un'informativa scritta, con cadenza almeno annuale, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore e il datore di lavoro contribuiscono entrambi alla predisposizione delle misure di prevenzione necessarie per i rischi legati all'esecuzione della presta-

zione all'esterno dei locali aziendali. In particolare, il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici consegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività, nonché della loro manutenzione. L'informativa, così come segnalato dalle linee guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri, deve avere quei contenuti minimi per la salute e la sicurezza negli ambienti indoor e outdoor. Il lavoratore deve conoscere, ad esempio, le norme antincendio, il corretto utilizzo dell'impianto elettrico, i requisiti igienici dei locali (microclima, temperatura, ecc.) la verifica per l'efficienza delle attrezza-

ture di lavoro, i requisiti minimi igienici e di ergonomia nonché in ambienti esterni, in riferimento al clima e ad altri fattori ambientali esterni.

AFFINITA' TRA IL TELELAVORO E IL LAVORO AGILE

Contemplano professionalità compatibili con modalità di lavoro a distanza.

L'esecuzione dell'attività lavorativa avviene attraverso strumentazione informatica.

La prestazione di lavoro si svolge in un "luogo di lavoro" che non coincide con i confini spazio-temporali propri della sede del datore di lavoro pubblico o privato.

Conciliano i tempi di vita e di lavoro.

Concretizzano un impiego flessibile delle risorse umane con significativa riduzione dei costi per il datore di lavoro e lavoratore sia in termini economici che di tempo.

SOVRAPPOSIZIONE E CONDIVISIONE: CRITICITÀ

La velocità imposta dal cambiamento obbligato dall'emergenza ha comportato, nella maggioranza dei casi, una sovrapposizione tra ambiente domestico e ambiente di lavoro, senza un'adeguata preparazione dei lavoratori alla visione organica del rischio in un contesto, di fatto, familiare, in cui la convivenza obbligata dettata dall'emergenza, rende la gestione del lavoro complessa.

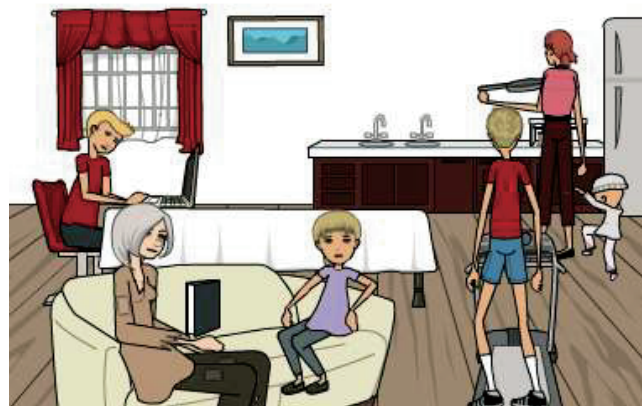
È emersa, in molti casi, la difficoltà, se non l'impossibilità, di garantire un'adeguata separazione degli spazi di attività di ogni membro della famiglia e una coerenza dei ritmi lavorativi, nonché la gestione degli strumenti lavorativi in modo consapevole, adattandoli a contesti non sempre predisposti per un corretto uso, posizionamento e interazioni con le fonti di pericolo connaturate nell'ambiente domestico.

L'obbligatorietà del contesto abitativo come unico luogo occupazionale, l'interazione con le attività domestiche, la necessità di organizzare lo spazio casalingo, la compresenza degli altri membri della famiglia, con una pluralità anch'essi di proprie esigenze, spinge il lavoratore ad una pericolosa promiscuità tra vita lavorativa e quella personale, determinata e viziata dalle abitudini consolidate nella vita quotidiana, che inducono a un'eccessiva confidenzialità con l'ambiente circostante, confidenzialità che spesso si traduce, come attestano le statistiche, in un elevato numero di infortuni domestici. Nello specifico si trovano a convivere "membri" di unità familiari, con proprie tipologie di lavoro o simil lavorativa (impegno scolastico) che diventano, inconsapevolmente, "membri" di un'attività produttiva non organica, realizzata in spazi non adeguati e con modalità diverse da quanto dettato dalla normativa sul lavoro a distanza. Dal punto di vista della sicurezza, viene a mancare una categorizzazione dell'ambiente di lavoro tradizionalmente basato su strumenti, spazi e tempistiche

finalizzati a una specifica produzione e inquadrati in un'organizzazione del lavoro che prevede un insieme di comportamenti corretti atti a garantire la tutela della prevenzione.

Il fattore umano assume, quindi, un peso preponderante nella valutazione del rischio e nell'attuazione di detti comportamenti corretti, che deve tenere in conto il coinvolgimento e la partecipazione di tutti coloro che operano e agiscono nell'ambiente domestico. Diventano, infatti, centrali le funzioni degli aspetti organizzativi, partecipativi e culturali del lavoratore, nella definizione stessa della "responsabilità". In questo senso, senza avallare una automatica deresponsabilizzazione del datore di lavoro, il lavoratore agile della fase emergenziale, è coinvolto sempre di più in un'*auto-responsabilità* comportamentale e a sua volta è promotore di una formazione condivisa con gli altri membri del nucleo familiare, ai fini della prevenzione. Quale attore dell'organizzazione e della prevenzione nel "sistema di produzione", adattato nella propria abitazione, diventa, a suo modo, anche formatore degli altri membri e motore della cultura della sicurezza.

Si sviluppano, in sostanza, in tale fase, in maniera esponenziale i concetti di *sicurezza partecipata*, responsabilità e auto-responsabilità introdotti dal d.lgs 626/1994, integrati dal d.lgs 81/2008 e sviluppati nei vari modelli disciplinati di lavoro a distanza.



Va sottolineato che nello specifico contesto dell'emergenza, la repentinità dell'adozione delle forme agili da parte dei lavoratori, ha spesso costretto gli stessi all'uso di strumenti non sempre adatti allo svolgimento dell'attività. Infatti se in condizione di normalità la sicurezza della dotazione strumentale viene assicurata dal datore di lavoro, durante l'emergenza COVID è stato spesso il lavoratore ad adattarsi allo svolgimento della propria prestazione su strumenti pensati per l'uso domestico. Oltre alle forme di lavoro agile e telelavoro, l'emergenza ha rappresentato, per molti lavoratori, l'esperienza di una terza modalità lavorativa: un "*coworking*" tra individui responsabili della propria attività, autonomi, di diversa età, trasformando l'ambiente domestico-lavorativo in un *maker space*.

In questi casi si è generata una peculiare similitudine con detti spazi, caratterizzati dalla condivisione degli strumenti di lavoro tra soggetti: non tutte le famiglie hanno, infatti, a disposizione strumentazione informa-

tica personale. Va sottolineato che, durante l'emergenza, anche la scuola ha operato in modalità a distanza e questa è stata una delle novità straordinarie del contesto in cui si è trovata la popolazione. Anche i minori di ogni ciclo di studio, quindi, sono stati coinvolti in un'organizzazione delle proprie attività di studio, correlandosi con quelle lavorative dei genitori, dei fratelli e di ogni persona convivente.

L'organizzazione e la pianificazione del lavoro e degli ambienti, la gestione degli strumenti, nel contesto emergenziale dettato dal COVID-19, è stato pertanto assimilabile alla logica propria del coworking e dei nuovi spazi del "fare". Oltre alla già citata condivisione di spazi e dispositivi si è verificata anche quella delle competenze e conoscenze, resa possibile nella costante relazione tra individui che operano nello stesso contesto ma con diverse attività. In questo tipo di concezione dell'ambiente di lavoro, in questa sovrapposi-

zione di ambienti generata dalla costante integrazione tra contesto domestico, contesto di rete e contesto di condivisione non è lo spazio a qualificare la sicurezza ma diventano ancora più centrali le persone, che fanno la differenza.

In conclusione, nel contesto emergenziale del COVID-19, si sono verificati scenari inaspettati di adattamento del lavoro, in tempi brevissimi. Le soluzioni adottate hanno consentito il proseguimento di molte attività produttive e le tecnologie hanno consentito un adeguamento, nella contingenza, capace di superare alcuni limiti della normativa di riferimento. Il lavoro agile che si è declinato in questo scenario emergenziale, rappresenta un'occasione di riflessione e futura sperimentazione, al fine di perfezionare ulteriormente il lavoro a distanza, con una particolare attenzione a uno sviluppo delle tecnologie integrate a quelle operative, per accompagnare la tutela del lavoratore.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Di Corrado, G. "Lavoro Agile: anche il potere di controllo del datore di lavoro diventa Smart?" ISSN 2420-9651, Giustizia Civile
- De Matteis, A. "Il lavoro agile ai tempi del Coronavirus" ISSN 2421-471X, Il Giuslavorista.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- L. 191/98 "disciplina in materia di telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, seguita dal regolamento attuativo d.p.r. 8 marzo 1999, n. 70.
- D.lgs.165/ 2001 art. 1, co.2.
- L. 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità 2012) Accordo-quadro europeo 16 luglio 2002 e l' Accordo interconfederale 9 giugno 2004 di recepimento, recante la disciplina sulle modalità di accesso e regolamentazione del telelavoro nell'ambito privatistico.
- D.lgs. 81/2008 e ss.mm e all'art.3 co.10 definisce il lavoro a distanza.
- L. 124/2015 recante deleghe al governo in materia di riorganizzazioni delle Pubbliche Amministrazioni.
- Circolare INPS n. 52 del 27 febbraio 2015 ("Disposizioni attuative dell'Accordo Nazionale sul progetto di telelavoro domiciliare").
- Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi e linee guida per l'attuazione dei commi 1 e 3 dell'art.14 della L.124/2015, volte a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.
- L. 81/2017, recante misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e luoghi di lavoro.
- Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica - "Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro".
- Circolare Inail n. 48 del 2 novembre 2017.