

Commentario al CCNL Metalmeccanici 5 febbraio 2021

a cura di

Gaetano Zilio Grandi



Giappichelli

**Commentario al CCNL
Metalmeccanici 5 febbraio 2021**



Commentario al CCNL Metalmeccanici 5 febbraio 2021

a cura di

Gaetano Zilio Grandi



Giappichelli

© Copyright 2021 – G. GIAPPICHELLI EDITORE - TORINO

VIA PO, 21 - TEL. 011-81.53.111 - FAX 011-81.25.100

<http://www.giappichelli.it>

ISBN/EAN 978-88-921-4218-3

Volume pubblicato con il contributo della Commissione di Certificazione dei Contratti di Lavoro e Conciliazioni - Università Ca' Foscari Venezia.



G. Giappichelli Editore



Questo libro è stato stampato su
carta certificata, riciclabile al 100%



Stampa: Stampatre s.r.l. - Torino

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941, n. 633.

Le fotocopie effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da CLEARedi, Centro Licenze e Autorizzazioni per le Riproduzioni Editoriali, Corso di Porta Romana 108, 20122 Milano, e-mail autorizzazioni@clearedi.org e sito web www.clearedi.org.

Indice

	<i>pag.</i>
Autori	XV
Introduzione <i>di Gaetano Zilio Grandi</i>	XVII
Prefazione, Il contratto collettivo nazionale come laboratorio delle relazioni industriali <i>di Mimmo Carrieri</i> Bibliografia	XIX XXIII
Sezione I	
Le relazioni industriali in Italia	
La regolazione delle relazioni industriali in Italia oggi <i>di Maria Laura Picunio</i>	
1. Introduzione	3
2. Il modello dei protocolli condivisi	4
3. La gestione del blocco dei licenziamenti	7
4. Legge sul salario minimo: spunti e criticità	10
5. Il ruolo delle parti sociali nell'attuale Governo	14
Bibliografia	16
Decentramento e ruolo della contrattazione di categoria <i>di Flavio Vincenzo Ponte e Fabrizio Ferraro</i>	
1. Considerazioni introduttive	19
2. Il centralismo contrattuale e la spinta verso il decentramento	21
3. Il Testo Unico del 2014 e il tentativo di autoregolamentazione a legislazione invariata	29

	<i>pag.</i>
4. Ruolo innovativo del contratto di categoria e decentramento nel settore metalmeccanico dopo il caso Fiat	30
5. Cenni sul rinnovo del contratto nazionale dei metalmeccanici tra tendenza all'aziendalizzazione e conferma del protagonismo del contratto nazionale	34
Bibliografia	36

Una lettura dei rinnovi contrattuali: a che punto siamo con l'attuazione del Testo Unico e del Patto della Fabbrica?

di Roberto Pettinelli

1. L'incerto percorso di attuazione del Testo Unico sulla Rappresentanza e del Patto della Fabbrica	39
2. Carenza di effettività verticale. I regolamenti delle Federazioni	45
3. Carenza di effettività orizzontale. Mancata attrattività e fuga dal Testo Unico	50
4. Le procedure di rinnovo: a che punto siamo?	57
Bibliografia	60

Sciopero e contrattazione, un nuovo rapporto tra conflitto e partecipazione nelle RI italiane

di Giuseppe Santoro-Passarelli

1. Possibili accezioni del termine "partecipazione"	65
2. Partecipazione e contrattazione: la partecipazione alle trattative	66
3. La partecipazione nel panorama delle RI italiane e il modello partecipativo contemplato dal rinnovo del Ccnl Metalmeccanici del 5 febbraio 2021	67
4. Contrattazione e sciopero. Le clausole di tregua sindacale ...	68
5. (<i>Segue</i>) ... e l'esigibilità del contratto collettivo	69
6. La legittimazione al conflitto nel Ccsl del gruppo Fca e nell'Accordo del Gruppo FS del 31 luglio 2015	70
7. La controversa questione delle clausole di preventiva adesione allo sciopero	71
8. Le procedure di raffreddamento e conciliazione	72
9. Conclusioni	72
Bibliografia	73

Ccnl e dintorni: la legge sulla rappresentanza sindacale

di Giuseppe Antonio Recchia

1. La rappresentanza sindacale "fuori dalla Costituzione"	75
2. La crisi del modello volontaristico di rappresentanza	77

	<i>pag.</i>
3. Il riassetto dell'ordinamento sindacale dal suo interno	79
4. Chi misura cosa? I progetti di legificazione	81
5. E se ce lo chiedesse l'Europa?	84
Bibliografia	87

Sezione II

Il contratto collettivo per il settore metalmeccanico 5 febbraio 2021

La parte obbligatoria

La partecipazione dei lavoratori nel Ccnl Metalmeccanici 5 febbraio 2021: la retta via e il lungo cammino

di Marco Biasi

1. Premessa	93
2. Novità	95
3. Conferme	99
4. Criticità	102
5. Conclusioni	103
Bibliografia	104

Salute e sicurezza: commento agli artt. 4, sez. I, e 1, sez. IV, Tit. V

di Paolo Pascucci e Chiara Lazzari

1. Premessa metodologica	109
2. La Commissione nazionale su Salute e Sicurezza nel sistema di relazioni sindacali. Le novità rispetto al Ccnl 26 novembre 2016	110
2.1. Commissione e rapporti di collaborazione con l'Inail	111
2.2. Commissione, <i>break</i> formativi e formazione congiunta Rls/Rspp. I “quasi infortuni”	112
2.3. Commissione e invio dei lavoratori all'estero	114
3. Salute, sicurezza, ambiente di lavoro in fase emergenziale. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente (Rlsa) e l'idea di una sicurezza integrata	116
Bibliografia	120

*La parte normativa***Formazione professionale***di Ambra Mostarda*

1. Premessa	123
2. Descrizione dell'istituto contrattuale	124
3. La formazione professionale nell'ordinamento italiano	128
4. Conclusioni	131
Bibliografia	132

Alternanza scuola-lavoro*di Marika Spalla*

1. La collaborazione scuola-impresa nell'Accordo di Rinnovo del 5 febbraio 2021	135
2. Gli Istituti Tecnici Superiori	137
3. Riflessioni finali	139
Bibliografia	139

Il nuovo inquadramento professionale nell'industria metalmeccanica 4.0*di Antonio Preteroti e Stefano Cairolì*

1. Premessa: le previsioni nella precedente contrattazione collettiva	141
2. Il contributo della Commissione paritetica per la riforma del sistema di inquadramento professionale	144
3. Il mantenimento dell'inquadramento unico e l'assorbimento del primo livello di inquadramento	145
4. Il lessico e i significati della riclassificazione: quattro ruoli operativi, nove livelli, moltissime aree e figure professionali in corso di individuazione	146
5. Una riclassificazione improntata all'equiparazione tra livelli di inquadramento precedenti e attuali	148
5.1. Mutamenti nelle promozioni automatiche	149
6. La conferma dei criteri di professionalità tradizionali	150
7. (<i>Segue</i>) ... e l'introduzione di criteri innovativi	152
8. La costituzione della Commissione nazionale sull'inquadramento professionale e l'apertura a iniziative sperimentali di adattamento	154

	<i>pag.</i>
9. Conclusioni	155
Bibliografia	157

Le clausole sociali nella successione nei contratti d'appalto di servizi

di Silvia Ortis

1. Il rinnovato quadro contrattual-collettivo	159
1.1. I profili procedurali	160
1.2. Le clausole sociali nei contratti d'appalto pubblici	162
2. Le plurime finalità delle clausole sociali	165
3. Contrattazione collettiva ed efficacia soggettiva	166
4. Successione nell'appalto, clausole sociali e trasferimento d'azienda	167
5. Rimedi e tutele in caso di inosservanza delle clausole sociali	168
Bibliografia	170

Le misure contro le violenze di genere e le molestie

di Arianna Pavin

1. Premessa	173
2. Gli interventi che incidono sul rapporto di lavoro: il congedo per le donne vittime di violenza di genere (art. 24, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80) e l'agevolazione nella variazione dei tempi, del luogo e delle modalità di lavoro	174
3. (<i>Segue</i>) Gli interventi che incidono sul rapporto di lavoro: banca ore solidale, ferie e Par solidali	178
4. Gli interventi di sensibilizzazione verso il problema della violenza di genere e delle molestie	179
Bibliografia	180

Il lavoro agile nel comparto metalmeccanico. Un percorso *in fieri*

di Rosita Zucaro

1. Brevi cenni introduttivi	181
2. Prime esperienze di contrattazione collettiva "smart" nel settore	185
3. Il lavoro agile nel Ccnl metalmeccanici. La lenta gestazione, tra <i>shock</i> pandemico e traiettorie di indirizzo delle parti sociali	190
3.1. Il quadro definitorio affidato alla Commissione paritetica: modalità innovative nell'esercizio di "vecchi" diritti e tutela di nuovi	192
4. Riflessioni conclusive	197
Bibliografia	198

L'apprendistato professionalizzante

di Luisa Rocchi

1. L'apprendistato quale strumento privilegiato di accesso al lavoro e come strumento di formazione	205
2. La durata del contratto di apprendistato professionalizzante	207
3. Requisiti e contenuti del contratto: età e periodo di prova	208
3.1. La formazione: il piano formativo individuale	209
4. Il nuovo inquadramento dell'apprendista e la retribuzione spettante	211
4.1. Decorrenza e periodo transitorio	212
5. La disciplina del recesso dal contratto di apprendistato professionalizzante	213
6. Conclusione e considerazioni <i>de iure condendo</i> : tra nuove prospettive di riforma e Pnrr	214
Bibliografia	216

La parte economica

Incrementi retributivi e progressività del riconoscimento

di Gaetano Zilio Grandi

1. Non di sola retribuzione: da una nuova classificazione del personale a una diversa prospettiva collaborativa, anche salariale	217
2. Retribuzione, inquadramento e incentivi	219
3. La retribuzione e la contrattazione collettiva: quali prospettive?	221
Bibliografia	223

Previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa

di Maurizio Falsone

1. Introduzione	225
2. La previdenza complementare e il Fondo Cometa: ambito di applicazione, adesione e contribuzione	227
3. Le altre disposizioni dell'art. 15 in materia di previdenza complementare	229
4. L'assistenza sanitaria integrativa (Fondo MétaSalute)	231
Bibliografia	232

pag.

Sezione III

La voce delle parti sociali

Alcune riflessioni a margine del rinnovo dei metalmeccanici*di Pierangelo Albini*

235

Ccnl meccanici: il valore aggiunto delle Relazioni industriali*di Agostino Megale*

243

Parti sociali e rappresentanza sindacale*di Sergio Spiller*

247

Il risultato contrattuale dei metalmeccanici lascia ben sperare*di Paolo Pirani*

253

Relazioni sindacali e contrattazione collettiva nel pubblico impiego*di Paolo Matteini*

257

Il lavoro agile nel comparto metalmeccanico. Un percorso *in fieri*

di Rosita Zucaro

SOMMARIO: 1. Brevi cenni introduttivi. – 2. Prime esperienze di contrattazione collettiva “*smart*” nel settore. – 3. Il lavoro agile nel Ccnl metalmeccanici. La lenta gestazione, tra *shock* pandemico e traiettorie di indirizzo delle parti sociali. – 3.1. Il quadro definitivo affidato alla Commissione paritetica: modalità innovative nell’esercizio di “vecchi” diritti e tutela di nuovi. – 4. Riflessioni conclusive.

1. Brevi cenni introduttivi

L’impatto della tecnologia sul mercato del lavoro, dirompente e irreversibile¹, ha abilitato modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato un tempo esistenti solo nelle menti più visionarie² e oggetto di analisi solo per una minoranza della dottrina giuslavorista³. In particolare, l’avvento di Internet e la potenziale connessione “*everywhere and every time*” sono stati fattori determinanti per l’insorgenza di nuovi modelli organizzativi orientati a una flessibilità migliorativa della conciliazione vita-lavoro e delle *performance* dei contesti lavorativi, che li hanno sperimentati⁴. Questo il percorso che ha condotto alla nascita di

¹ Per una prima riflessione giuslavorista generale in tema di impatto delle nuove tecnologie sul mercato del lavoro si rinvia agli atti del Congresso Aidlass del 1985, AA.VV., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro. Atti dell’VIII congresso nazionale di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1986.

² Si veda, ad esempio, sul punto D. DE MASI, *Il futuro del lavoro. Fatica e ozio nella società post-industriale*, Rizzoli, Milano, 1999, cui si rinvia anche per i riferimenti bibliografici.

³ Tra i primi in Italia ad approfondire il tema in ottica di rapporto di lavoro subordinato U. ROMAGNOLI, «*Noi e loro*»: *diritto del lavoro e nuove tecnologie*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1986, n. 2, p. 380 ss.; F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, in AA.VV., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, cit., p. 5 ss.; L. GAETA, *Lavoro a distanza e subordinazione*, Edizioni Scientifiche, Napoli, 1993; per un’analisi anche di carattere comparato si veda B. VENEZIANI, *Nuove tecnologie e contratto di lavoro: profili di diritto comparato*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1987, n. 1, p. 1 ss.

⁴ Tra i vari studi e ricerche, che hanno monitorato tale efficacia, si consultino: per il settore privato, i rapporti dedicati allo *smart working* dell’Osservatorio del Politecnico di Milano in os

un modo di lavorare definito “intelligente”, traduzione letterale di *smart working*, fattispecie oggi conosciuta ai più – almeno nella denominazione, se non nella correttezza applicativa – ma le cui prime sperimentazioni risalgono già al 2012 per il tramite della contrattazione collettiva di alcune aziende apripista⁵.

In merito a tale innovativo modello organizzativo, tra le varie definizioni adottate nelle esperienze aziendali, il legislatore ha optato per l’espressione “lavoro agile” – nonostante non fosse sovrapponibile da un punto di vista linguistico al più diffuso *smart working* – presumibilmente anche sull’onta di un’autorevole predilezione⁶ per il primo in luogo del forestierismo⁷. Ha dedicato pertanto al la-

servatori.net; per il comparto pubblico: il progetto del Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri “Il lavoro agile per il futuro della PA”, consultabile in amminitrazioneagile.it e il progetto “VeLa-Smart working per la PA” a co-finanziamento europeo, capofila Regione Emilia Romagna, accessibile in smartworkingvela.it.

⁵ Tra i prmissimi accordi che hanno preceduto il quadro normativo di oltre cinque anni, si vedano ad esempio gli integrativi aziendali di Sanpellegrino del 13 marzo 2012 e Solvay del 29 novembre 2012 sui quali si consenta rinvio a R. ZUCARO, *La conciliazione vita-lavoro nei contesti aziendali*, in E. MASSAGLI, *Il welfare aziendale, territoriale per la micro, piccola e media impresa*, Adapt Labour studies, ebook series, 2014, n. 31, p. 37 ss.; in riferimento ad accordi più recenti, ma sempre sottoscritti precedentemente all’intervento del legislatore, si vedano ad esempio i contratti di secondo livello di Intesa San Paolo del 10 dicembre 2014, Barilla del 2 marzo 2015 e Zurich del 23 marzo 2015 su cui si rinvia per una relativa trattazione a R. ZUCARO, *Lo smart working: strumento per la conciliazione vita-lavoro e la produttività*, in G. ALESSANDRINI (a cura di), *Smart working. Nuove skill e competenze*, Pensa Multimedia, Lecce, 2016, p. 158 ss.

⁶ Si veda ACCADEMIA DELLA CRUSCA, *Accogliamo con piacere il “lavoro agile”*, Comunicato stampa n. 3 del 1° febbraio 2016 in accademiadellacrusca.it, ove si legge che l’Istituto accoglieva con favore la circostanza che l’anglicismo stesse «perdendo terreno» per lasciare il posto a “lavoro agile” definito più «trasparente ed espressivo». Diversamente durante la pandemia l’attuale Presidente dell’Accademia della Crusca, C. MARAZZINI, *In margine a un’epidemia: risvolti linguistici di un virus II puntata*, in accademiadellacrusca.it, 2 aprile 2020, ha indicato che le forme in atto non sarebbero riconducibili allo *smart working*, ma al *telelavoro*, in quanto «il telelavoro è in realtà altra cosa, anche se è vero che quello ora diffuso in gran fretta, più che essere “*smart working*”, assomiglia a una sorta di “lavoro d’emergenza”» (riconoscendo nuovamente una possibile sovrapposizione tra i due termini, anche se da un punto di vista linguistico non costituiscono perfetti sinonimi l’uno dell’altro), e ha proseguito evidenziando di prendere atto «con rammarico» che il termine *smart working* sta soppiantando “lavoro agile”, poiché «per quanto si debba accordare fiducia limitata al motore di ricerca di Google (in questo caso interrogato con stringa virgolettata per avere maggior precisione), “*smart working*” totalizza “circa” 8.440.000 risultati, “lavoro agile” circa 805.000. L’anglismo stravince ai punti, com’era prevedibile».

⁷ Sull’utilizzo dei due termini quali sinonimi anche da un punto di vista giuridico, si consenta un rinvio a G. ZILIO GRANDI-R. ZUCARO, voce *Smart working*, in *Le Parole del XXI Secolo*, Treccani, Roma, 2020, pp. 536-542, anche per i riferimenti bibliografici ivi indicati; cfr. parzialmente *contra* M. BIASI, *Brevi spunti sul lavoro agile da remoto post-emergenziale. Tra legge (lavoro agile) e contrattazione collettiva (smart working)*, in *Conversazioni sul lavoro a distanza dedicate a Giuseppe Pera e i suoi allievi*, 2021, pp. 5-6, il quale ritiene che il diritto positivo contemplerebbe soltanto “lavoro agile” mentre “*smart working*” è riservato alla contrattazione collettiva. Così anche L. ZOPPOLI, *Dopo la digi-demia: quale smart working per le pubbliche amministrazioni italiane?*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 2020*, p. 421; cfr. A. FENOGLIO, *Il tempo di lavoro nella new automation age: un quadro in trasformazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, I, p. 630 ss., la quale osserva che, mentre gli accordi sullo *smart work* generalmente rimettevano nelle mani del lavoratore la scel-

voro agile il Capo II della legge n. 81/2017, che nella prima, e anche più preponderante parte, riguarda invece il lavoro autonomo imprenditoriale. Tale fattispecie, per una serie di fattori, tra cui una “congenita” diffidenza culturale, rimane fino a prima della pandemia un fenomeno alquanto circoscritto, in particolare nelle Pmi e nella Pubblica Amministrazione⁸.

L'emergenza Covid-19 ha, quindi, determinato una diffusione vertiginosa, comportando il passaggio da circa 500 mila lavoratrici e lavoratori agili a quasi 5 milioni, nei momenti di maggiore picco⁹. È facilmente evincibile, quindi, che trattasi di una accelerazione impressa su un contesto totalmente impreparato, in termini di competenze hard e soft, nonché inadeguato da un punto di vista strutturale, come peraltro confermato da alcuni studi di settore¹⁰. Infatti, le restrizioni per il contrasto del virus, bilanciate con la necessità di contenere la crisi economico-sociale, hanno individuato nel lavoro agile lo strumento in grado di garantire, nei limiti del possibile, il proseguimento dell'attività economica e lo svolgimento della funzione pubblica, rompendo “gli argini” dei timori connessi ad una cultura del lavoro non solo anacronistica, ma a tratti anche deleteria rispetto a tempi profondamente cambiati.

Lo *shock* emergenziale ha comportato il muoversi sul percorso della necessità, e non dell'opportunità, non cogliendo l'occasione – ad eccezione di qualche sparuto caso, ma appartenente per lo più a grandi aziende con una esperienza pregressa in merito – per iniziare una riflessione non solo sulla riorganizzazione del lavoro ma sugli stessi processi produttivi, elementi strettamente connessi in una attività lavorativa realmente *smart*.

Le nuove tecnologie dai *devices*, ormai di uso quotidiano, quali l'*iphone*, alla realtà aumentata hanno impresso e determinato l'evoluzione, ma è evidente che non possano guidarla in autonomia. Dall'altra parte la riorganizzazione del lavoro non può avvenire senza percorsi di *change management*, nei quali fiducia degli organi di vertice e maggiore autonomia dei lavoratori e delle lavoratrici costituiscono elementi essenziali, e dove la gerarchizzazione dei rapporti deve cedere il

ta circa l'individuazione del luogo della prestazione, ma non del tempo in cui svolgerla, il lavoro agile sembra «“frantumare” sia il tempo sia il luogo della prestazione».

⁸ Non esistono dati consolidati in materia. Ad ogni modo, l'Osservatorio del Politecnico di Milano monitora la diffusione dello *smart working* in Italia sin dal 2012, pubblicando specifici rapporti di analisi, di cui si è accennato, e ai quali pertanto si rinvia <https://www.osservatori.net/it/ricerche/osservatori-attivi/smart-working>, anche se relativi a un campione circoscritto. In particolare, nel Rapporto 2020 su dati quindi 2019, si evince che la diffusione del lavoro agile nelle Pmi era pari all'8%, mentre nella PA, nonostante un più significativo aumento passando dal 10 al 16%, il dato era ancora particolarmente esiguo.

⁹ Secondo le stime della Fondazione dei consulenti del lavoro di cui al Rapporto, *Non chiamate lo smart working. Il lavoro agile ai tempi del coronavirus secondo i consulenti del lavoro*, 4 aprile 2020, consultabile in consulentidellavoro.it; si veda anche D. DE PALO-F. GIORGI, *Il lavoro da remoto in Italia durante la pandemia: i lavoratori del settore privato*, Banca d'Italia, Roma, 2021.

¹⁰ Tra i vari, ad esempio, si veda oltre allo studio citato alla nota n. 7, le analisi della Banca di Italia, unitamente a G. BASSO-S. FORMAI, *Il lavoro da remoto durante la pandemia: le imprese del settore privato*, Banca d'Italia, Roma, 2021; W. GIUZIA-L. RIZZICA, *Il lavoro da remoto in Italia durante la pandemia: le amministrazioni pubbliche*, Banca d'Italia, Roma, 2021.

passo a una maggiore collaborazione e valorizzazione della persona¹¹.

Tale modello, nel reale *smart working*, non prescinde dall'ufficio, ma lo integra e trasforma. Infatti, l'istituto *de quo* ha nella sua nozione ordinaria la vocazione ibrida di alternanza tra lavoro in presenza e lavoro «senza precisi vincoli di luogo», nonché il duplice obiettivo di «incrementare la competitività e agevolare la conciliazione vita-lavoro»¹².

La pandemia, determinando la necessitata massiccia diffusione, realizzata anche per il tramite di un quadro normativo *ad hoc* e parallelo a quello ordinario, se pur congiunto nei principi che ne permeano la disciplina¹³, ha indotto sin da subito a riflettere circa la necessità di un intervento di modifica o riorganizzazione del quadro normativo vigente¹⁴.

Nel pubblico impiego sembra essersi già pervenuti a un indirizzo specifico sul punto con un rinvio alle relazioni sindacali, attesa la firma il 10 marzo 2021 dell'accordo interconfederale trilaterale, denominato «Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale»¹⁵, preceduto da una modifica strutturale della disciplina di riferimento di cui all'art. 14, legge n. 124/2015¹⁶.

Nel privato, invece, si prosegue ancora con la mera proroga dell'emergenza e l'applicazione della normativa derogatoria, senza alcuna modifica strutturale della disciplina ordinaria. Ad avviso di chi scrive tale intervento appare comunque particolarmente plausibile, non solo alla luce delle dichiarazioni stampa del Ministro del lavoro, ma anche in virtù della costituzione di un gruppo di studio *ad hoc* presso Ministero stesso¹⁷ e la presentazione, a partire dall'inizio della pandemia, di n. 11 disegni di legge dedicati al tema¹⁸, oltre a essere stati avviati tavoli di confronto con le parti sociali.

¹¹ Su tali profili di *change management* si veda D. DE MASI, *La filosofia del lavoro da remoto*, in M. MARTONE (a cura di), *Il lavoro da remoto*, La Tribuna, Piacenza, 2020, p. 19 ss.; G. CAPALDO, *Il Business Process Management*, Franco Angeli, Milano, 2021; L. BATTISTONI, *La pubblica amministrazione: un sistema organizzativo in movimento*, in *amministrazioneagile.it*, 2020; F. BUTERA, *Il change management strutturale, approccio, metodi, casi*, Franco Angeli, Milano, 2016.

¹² Si veda l'art. 18, legge n. 81/2017 contenente la definizione di lavoro agile.

¹³ Come sin dall'inizio previsto dalla normativa emergenziale. Sul punto si consenta di rinviare a quanto già scritto in R. ZUCARO, *Pubblica amministrazione e smart working, dalla disciplina ordinaria alla deroga emergenziale*, in *Lav. nelle PA*, 2020, p. 81 ss.

¹⁴ Il Ministero del lavoro esprime una tale volontà in maniera particolarmente accentuata, già a partire dalla fase immediatamente successiva al primo *lockdown* come si evince subito dopo dai comunicati stampa pubblicati e nell'istituzione di un tavolo di confronto con le parti sociali sul punto, si veda la sezione notizie di lavoro.gov.

¹⁵ Per approfondimenti sulle relazioni sindacali nel pubblico in ottica critica ed evolutiva si veda B. CARUSO, *Statuto, conflitto, relazioni sindacali e organizzazione del lavoro, nel settore pubblico, oggi*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT* – 437/2021.

¹⁶ L. ZOPPOLI, *Riformare ancora il lavoro pubblico. L'«ossificazione» della pubblica amministrazione e l'occasione post-pandemica del Pola*, in *Lav. nelle PA*, 2021, n. 1, p. 3 ss.

¹⁷ Decreto di nomina del 13 aprile 2021 a firma del Ministro del lavoro Andrea Orlando.

¹⁸ Consultabili sui siti istituzionali di Senato e Camera.

2. Prime esperienze di contrattazione collettiva “smart” nel settore

Dopo questo breve *excursus* – dal quale emerge un contesto in cui la pandemia ha agito come spartiacque, determinando il passaggio da una sperimentazione “agile” di nicchia a una diffusione vertiginosa ma “viziata” nei capisaldi – è facilmente deducibile che tra i settori a più scarsa presenza “agile” figuri il metalmeccanico¹⁹. Infatti, secondo un’indagine di Confindustria la diffusione di forme di lavoro agile riguardava solo il 16,6% delle imprese associate, con una maggiore presenza nelle realtà aziendali più grandi²⁰, dove la percentuale saliva al 29,3%; tra queste poi emerge che solo il 19,1% delle imprese aveva affiancato alla sottoscrizione obbligatoria degli accordi individuali una regolamentazione aziendale, dato che scende ulteriormente e in modo vertiginoso, quando si prende in considerazione la contrattazione decentrata in materia, presente solo nel 10% dei casi²¹.

Stesse evidenze empiriche si traggono dai rapporti di monitoraggio sulla contrattazione collettiva della Fondazione Di Vittorio nei quali, rispetto al focus di questo contributo, il comparto metalmeccanico sembra precedere solo il pubblico in termini di diffusione formalizzata del lavoro agile²².

La prima previsione sul tema, contenuta nel precedente contratto nazionale dei metalmeccanici, vigente dal 2016 al 2019, appare in linea con l’emersa scarsa presenza pre-pandemica dello *smart working* nel settore. Trattasi, infatti, di un testo estremamente blando, limitato a una mera dichiarazione di intenti²³, cui non è seguito alcuno sviluppo prima del rinnovo contrattuale qui in commento. Tale

¹⁹ In altri settori vi erano già previsioni più incisive in materia. Si veda, ad esempio, il Ccnl Industria alimentare sottoscritto il 5 febbraio 2015, il cui art. 21-*ter* contiene una prima macrodisciplina di riferimento addirittura anteriore alla legge. Nel settore del credito, il Ccnl Abi del 19 dicembre 2019 prevede un Comitato bilaterale paritetico definito «cabina di regia» espressamente investito del fondamentale ruolo di monitorare l’impatto delle nuove tecnologie e della digitalizzazione nell’industria bancaria nonché una previsione articolata sulla tutela della disconnessione. Testo consultabile su abi.it; per un’analisi si veda S. ESPOSITO, *Lo smart working nel settore del credito*, in U. CARABELLI-L. FASSINA (a cura di), *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, Ediesse, Roma, 2018, p. 137 ss.

²⁰ Nello specifico le realtà aziendali con oltre cento dipendenti.

²¹ G. LABARTINO-F. MAZZOLARI-G. MORLEO, *Indagine Confindustria sul lavoro*, 2020, in confindustria.it, che monitora l’indicatore organizzazione del lavoro a partire dal 2016, con riguardo a profili di flessibilità nello svolgimento della prestazione lavorativa.

²² FONDAZIONE DI VITTORIO, *Secondo rapporto sulla contrattazione di secondo livello*, in fondazionevittorio.it, 2020.

²³ Si legge all’art. 5 del Ccnl 2016, in riferimento al paragrafo rubricato «Lavoro agile – dichiarazione delle parti», semplicemente che «considerate le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, i vantaggi in termini di sostenibilità ambientale e di miglioramento dell’efficienza dei modelli organizzativi e consapevoli della necessità di accompagnare i cambiamenti già in atto dovuti all’impiego di nuove tecnologie, ritengono che il lavoro agile, quale modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro, costituisca uno strumento utile per consentire una maggiore adattabilità delle diverse e nuove esigenze dei lavoratori e delle aziende».

compromesso negoziale sembra potersi interpretare quale volontà di attendere l'intervento del legislatore e di una conseguente cornice regolatoria, atteso che nel testo, si legge che: «le parti, successivamente alla approvazione della normativa di legge, attualmente all'esame del Parlamento, valuteranno l'opportunità di definire la materia nell'ambito del Ccnl»²⁴. La fattispecie era poi inquadrata all'interno di una *ratio*, incentrata sul tentare di fornire una risposta ai bisogni di conciliazione vita-lavoro, elemento che consente di evincere, già da una prima lettura, una profonda differenza tra la clausola precedente e quella che si vedrà essere l'attuale. Prima di procedere a predetta analisi, si esamineranno alcune delle esigue esperienze di contrattazione decentrata nel settore, al fine di individuare qualche possibile chiave di lettura e di indirizzo per il comparto. Nello specifico si tratteranno brevemente un accordo antecedente alla previsione della contrattazione collettiva nazionale e un altro successivo.

In riferimento al primo esempio, uno dei pochi contratti aziendali, inerente a un'organizzazione del lavoro “*smart*”, precedente non solo alla pandemia, ma anche alla legge²⁵, si rinviene nell'integrativo sottoscritto da General Motors Powertrain Europe Srl e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil (Rsu aziendali) il 6 marzo 2015²⁶.

Il citato accordo denominava “*smart work*”, la modalità flessibile introdotta e ne forniva una definizione, in parte differente rispetto a quella recepita a livello legislativo dall'art. 18, legge n. 81/2017²⁷, ossia: «[...] lo smart work è una forma di

²⁴ Per un esame del d.l. n. 2233/2016 di matrice governativa, il quale costituisce l'architettura fondamentale, su cui si è innestato, con modifiche, il d.l. n. 2229/2016, sino all'emanazione della legge n. 81/2017, si consenta un rinvio a R. ZUCARO, *Lo smart-working: strumento per la conciliazione vita-lavoro*, cit., p. 149 ss.

²⁵ Nonostante si sia ben presto arenato, corre l'obbligo di ricordare il d.d.l. Mosca, presentato il 29 gennaio 2014, atteso il primo dibattito, che comunque ha contribuito ad alimentare. Si consenta un rinvio a R. ZUCARO, *Lo smart working strumento per la conciliazione vita-lavoro*, cit., p. 148 ss.

²⁶ Consultabile in fim-cisl.it.

²⁷ In particolar modo sull'art. 18, legge n. 81/2017 nonché per una ricostruzione dell'istituto in chiave ordinaria, si veda, senza pretesa di esaustività: M.T. CARINCI, *Il lavoro agile*, in M.T. CARINCI-A. TURSI (a cura di), *Licenziamento, subordinazione e lavoro agile tra diritto giurisprudenziale e diritto emergenziale*, Giappichelli, Torino, 2020, p. 83 ss.; C. ALESSI-M. BARBERA-L. GUGLIANONE (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019; G. ZILIO GRANDI-M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer Cedam, Padova, 2018; L. FIORILLO-A. PERULLI, *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, 2018; C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, Bari, 2018; U. CARABELLI-S. FASSINA (a cura di), *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, cit.; G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, in WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT – 327/2017; G. RICCI, *Il lavoro a distanza di terza generazione: la nuova disciplina del “lavoro agile” (l. 22 maggio 2017, n. 81)*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 2018, p. 632 ss.; V. DE MICHELE, *Subordinazione, autonomia, lavoro agile e occasionale tra (post) Jobs act e diritto europeo*, in WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT – 364/2018; A. PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT – 341/2017, p. 6; M. LAI,

lavoro flessibile in virtù della quale i lavoratori sono autorizzati ad effettuare, in maniera occasionale, le loro attività lavorative da un'ubicazione diversa dalla loro postazione di lavoro abituale, vale a dire a distanza rispetto alla sede di lavoro, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione».

Innanzitutto tale nozione tracciava una fattispecie che sembrava distinguersi dal rapporto di lavoro subordinato ordinario solo in ragione di un'occasionalità di svolgimento della prestazione in luogo diverso dalla sede abituale di lavoro (massimo 10 giornate l'anno, da richiedersi con almeno un giorno di preavviso attraverso una semplice procedura via e-mail), mentre si distingueva dall'istituto poi normato, oltre che per l'assenza nella nozione dell'allentamento dei vincoli di orario, anche per il prevalente supporto della tecnologia²⁸; aspetti che rendevano tale fattispecie più affine al telelavoro nella forma cosiddetta "mobile"²⁹.

Al fine, inoltre, di non incorrere, presumibilmente, in alcun tipo di preclusione, nell'assenza all'epoca di una cornice normativa, né si specificava il carattere di misura inerente a un trattamento di maggior favore per la popolazione aziendale, coinvolta nella sua totalità ed esclusa solo per incompatibilità materiale, in quanto necessitante per la propria prestazione lavorativa di materiali o attrezzature disponibili esclusivamente presso le sedi della società oppure di programmi e sistemi informatici tali che la modalità agile avrebbe determinato un aggravio di costi e possibili inefficienze.

Nell'accordo appare esserci poi una discrasia foriera di incertezze interpretative, atteso che mentre, come visto, nella nozione non figura alcun riferimento all'orario di lavoro, successivamente ne sembra venire configurata una modulazio-

Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro: a proposito di smart working e di crowd working, in *Dir. rel. ind.*, 2017, p. 985; G. FRANZA, *Lavoro agile: profili sistematici e disciplina del recesso*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, p. 773 ss.; GRUPPO GIOVANI GIUSLAVORISTI SAPIENZA (GGGS), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona", Collective Volumes*, 2017, n. 6; M. CORSO, *Sfide e prospettive della rivoluzione digitale: lo smart working*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, p. 978.

²⁸ Diversamente nell'art. 18, comma 1, legge n. 81/2017 l'elemento della tecnologia è indicato solo come "possibile", da ciò parte della dottrina ne ha tratto uno dei principali caratteri distintivi dal telelavoro, si vedano in materia G. BOLEGO, *Commento all'art. 18 l. n. 81/2017*, in R. DE LUCA TAMAJO-O. MAZZOTTA (a cura di), *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Cedam, Padova, 2018, p. 3128 ss.; G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, cit.; A. ALLAMPRESE-F. PASCUCCI, *La tutela della salute e sicurezza del lavoratore «agile»*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, p. 314 ss.

²⁹ Per approfondimenti su tale e altre forme di telelavoro si vedano in particolare L. GAETA-P. PASCUCCI (a cura di), *Telelavoro e diritto*, Giappichelli, Torino, 1998; L. GAETA-P. PASCUCCI, *Una riflessione critica sul telelavoro*, in *Dir. merc. lav.*, 2001, p. 11 ss.; P. PASCUCCI, *Pubbliche amministrazioni: accordo quadro sul telelavoro*, in *Guida lav.*, 1999, n. 30, p. 16 ss.; G. NATULLO, *Il telelavoro*, in F. CARINCI (a cura di), *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, in *Diritto del lavoro. Commentario*, diretto da F. Carinci, Utet, Torino, 2010, p. 777 ss.; F.M. PUTATURO DONATI, *Il telelavoro nel privato*, in G. BONILINI-M. CONFORTINI, *Codice commentato del lavoro*, Utet, Torino, 2011, p. 492 ss.; P. PIZZI, *Il telelavoro*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, Utet, Milano, 2020, p. 497 ss.

ne flessibile attraverso l'indicazione di una "raggiungibilità" degli *smart worker* a mezzo telefono, o mediante il servizio di messaggistica istantanea aziendale, nelle ore centrali della giornata, come peraltro di consueto inserito negli accordi individuali di *smart working*³⁰. Il testo non presenta molto altro, a parte un passaggio in riferimento alla salute e sicurezza, nel quale si specifica che nell'impossibilità per il datore di lavoro di controllare i luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa, l'obbligo di sicurezza deve essere garantito con la semplice consegna di un'informativa contenente i rischi generali e specifici della prestazione, della cui presa visione i lavoratori e le lavoratrici devono fornire espressa conferma scritta. Inoltre, sul punto la società si impegnava, unitamente al Rspp e agli Rls, a monitorare gli aspetti riguardanti la prevenzione dei rischi inerenti alle modalità *smart working*, con cadenza almeno annuale. Il testo è quindi privo di pattuizioni relative ad elementi fondamentali (quali ad esempio l'esercizio del potere di controllo, disciplinare, il diritto alla disconnessione, recesso), ma contiene il riferimento all'erogazione del buono pasto anche nelle giornate agili, aspetto non consueto atteso che ha generalmente costituito un'eccezione e non la regola delle esperienze fino a oggi formalizzate³¹. La scarsità dell'accordo poc'anzi menzionato è imputabile anche al relativo carattere prodromico rispetto alla disciplina normativa.

Un altro dei pochi esempi attuati nel settore metalmeccanico prima della pandemia, ma in questo caso successivamente alla legge n. 81/2017, è rappresentato dall'accordo aziendale sottoscritto da Ducati Moto Holding Spa e dalla Rsu (Fim, Fiom, Uilm) assistita dalle OO.SS. territoriali il 14 settembre 2018³², che per quanto costituisca un'esperienza più solida rispetto alla precedente, non è tale da assurgere a buona prassi, ad avviso della scrivente.

Indicativa in tal senso è, ad esempio, una maggiore consapevolezza su quanto si ritiene un aspetto centrale per il lavoro agile nel settore visto in un'ottica evolutiva sistemica, ossia tale accordo si pone dichiaratamente nel solco di *Industry 4.0*³³, esprimendo la volontà di adeguare l'organizzazione del lavoro al predetto modello, valorizzandone le opportunità, quali fondate «su una crescente autonomia e responsabilizzazione del singolo rispetto ai risultati, ridefinendo le modalità di lavoro sulla base di maggiori flessibilità in termini di luoghi, spazi e orari».

³⁰ Si consenta rinvio a R. ZUCARO, *Il diritto alla disconnessione tra interesse collettivo e individuale. Possibili profili di tutela*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 2, p. 221 ss.

³¹ Si vedano sul punto i Rapporti Adapt sulla analisi della contrattazione collettiva decentrata dal 2016 al 2020.

³² Consultabile in olympus.uniurb.it.

³³ Per *industry 4.0* si intende un «paradigma economico nel quale la tecnologia non è che uno strumento per ripensare l'intera economia industriale» secondo quanto indicato dal Senato della Repubblica – XI Commissione, *"Impatto sul mercato del lavoro della quarta rivoluzione industriale"*, consultabile in senato.it. Per una ricostruzione in chiave giuslavoristica nell'ambito della contrattazione collettiva si rinvia a M. FAIOLI-D. JACOVONE-S. RADOCCIA (a cura di), *Industry 4.0, lavoro e contrattazione collettiva*, Giappichelli, Torino, 2017.

Inoltre si specifica che tale modello organizzativo viene introdotto non solo nel perseguimento dell'obiettivo di fornire una «risposta concreta alle crescenti esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro», ma anche di «responsabilità sociale di impresa», nella presa di coscienza che lo *smart working* costituisca anche «uno strumento attraverso cui liberare la creatività, la performance e la produttività del singolo dipendente, nonché [...] ricadute positive per l'ambiente (riduzione del traffico, delle missioni, dei consumi energetici, ecc.)». Le parti firmatarie ne evidenziano poi le potenzialità quale fattore di miglioramento competitivo, attraverso il relativo carattere effettivamente migliorativo delle condizioni di lavoro e di vita della popolazione aziendale incidendo soprattutto sulla relativa e sempre più centrale *retention*.

Come nel precedente caso, il campo di applicazione della sperimentazione riguarda il personale, cui ruolo o mansione non risultasse incompatibile, e quindi fosse possibile sul punto un accordo con il proprio responsabile. Si prevede inoltre che dovessero effettivamente sussistere fattori abilitanti non solo di stampo tecnologico, come ad esempio una connessione internet idonea, o l'aver in dotazione i device necessari, ma anche in termini di competenze, atteso che peraltro veniva previsto che il lavoratore o la lavoratrice interessati dovessero aver completato con successo (tale qualificazione induce a ritenere che non è sufficiente una mera frequenza ma che questa debba essere avvenuta con successo) un percorso formativo propedeutico strutturato *ad hoc*. Questo aspetto di riconosciuta rilevanza dell'elemento formativo, quale imprescindibile passaggio per l'implementazione del lavoro agile, costituisce ad avviso di scrive il valore aggiunto di questo accordo.

Le giornate “agili”, individuate nel massimo di 5 mensili, devono essere concordate con il responsabile attraverso una pianificazione settimanale e una previsione di orario giornaliero, in un arco temporale compreso tra le 6 e le 22, e per mezzo di una disciplina particolarmente stringente: «la distribuzione dell'orario giornaliera dell'orario di lavoro, fermo restando le 8 ore giornaliere dal lunedì al venerdì, potrà essere effettuata anche in maniera discontinua previa richiesta del dipendente nella quale si deve evincere l'articolazione oraria richiesta, e dietro autorizzazione del diretto responsabile, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali e con il solo vincolo di dover svolgere almeno il 50% delle stesse all'interno della fascia oraria 8.30-17.30»³⁴. Durante le fasce di “contattabilità” il lavoratore deve rendersi reperibile e contattabile dall'azienda e/o da terze parti collegate all'attività lavorativa (a mero titolo d'esempio: fornitori, clienti, ecc.) alla stregua di una giornata lavorativa in presenza «con particolare ma non esclusivo riferimento alla partecipazione alle riunioni aziendali».

³⁴ Cfr. M. LAI, *Innovazione tecnologica e riposo minimo giornaliero*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, n. 3, pp. 672-673 che analizza rispetto al riferimento normativo in ordine all'assenza di precisi vincoli, diverse soluzioni operate dalla contrattazione collettiva sul punto.

Tale sperimentazione ha costituito poi la base di un successivo accordo integrativo Ducati in materia, sottoscritto nel 2019³⁵, il quale si è posto l'obiettivo di mettere a regime, sia da un punto di vista tecnologico che organizzativo, un sistema definito di *home working*, estendendo la sperimentazione al personale di quelle aree funzionali, che per vincoli tecnici e di attività, non presentavano i requisiti di "elegibilità" di cui al precedente accordo.

Per il coinvolgimento di tali lavoratori e lavoratrici è stata avviata, in forma sperimentale, l'istituto dello *smart company working* volto ad attivare un sistema di conciliazione tra tempo libero e di lavoro compatibile con la salvaguardia delle esigenze organizzative aziendali e l'orario di lavoro con la presenza in azienda, secondo modelli differenziati volti a svilupparne e salvaguardarne la professionalità senza compromettere l'interesse primario del proprio nucleo familiare.

3. Il lavoro agile nel Ccnl metalmeccanici. La lenta gestazione, tra *shock* pandemico e traiettorie di indirizzo delle parti sociali

Evidenziato brevemente lo stato dell'arte in materia del settore metalmeccanico, prodromico e parallelo alla prima previsione contrattuale, emerge un substrato scarsamente proattivo, dal quale è difficile possa operarsi un'utile sintesi di indirizzo.

Nel tracciare il percorso che ha condotto all'introduzione di una disposizione sul lavoro agile maggiormente incisiva nella contrattazione collettiva nazionale di settore, considerato anche il lungo tempo intercorso rispetto alla scadenza del precedente Ccnl, si ritiene opportuno menzionare in tale sede che nelle more delle trattative, alcune parti sociali firmatarie hanno intrapreso delle specifiche azioni concrete in materia, che ad avviso di chi scrive possono essere uno strumento interpretativo di un articolato del contratto collettivo nazionale alquanto scarno.

A maggio 2020, in piena deroga emergenziale, ma nell'incertezza circa il proseguimento, la Fim Cisl ha presentato un documento programmatico contenente linee guida per la negoziazione di accordi aziendali di lavoro agile³⁶.

Nel primo punto tale atto di indirizzo specifica gli obiettivi della contrattazione decentrata, il contesto e il riferimento a operazioni aziendali, chiarendo innanzitutto che la disciplina di dettaglio sul lavoro agile, anche se posta all'interno di un quadro eventualmente delineato in sede di contrattazione collettiva nazionale, deve essere dettata in sede di accordi aziendali volti a inquadrare «il progetto di lavoro agile quale misura che ha come obiettivo il miglioramento della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, e devono anche richiamare politiche di parità di genere», indicando gli obiettivi aziendali quali l'aumento della

³⁵ Consultabile su olympus.uniurb.it.

³⁶ Consultabili in fim-cisl.it.

produttività; mentre il lavoro agile inteso come misura di sicurezza sul lavoro finalizzata a contenere il contagio è una configurazione che può avere luogo solo durante il periodo Covid-19. Tale precisazione evidenzia che il *vulnus* della fattispecie del lavoro agile trova ragione solo nella deroga emergenziale.

In ordine ai citati obiettivi la Fim non si spinge sino al punto di menzionare una specifica individuazione generale di quelli che potrebbero essere gli indicatori volti a monitorare il raggiungimento degli stessi.

Inoltre, presumibilmente, in ottica promozionale dell'opportunità di usufruire degli incentivi fiscali inerenti al lavoro agile, declinato quale misura di *welfare* aziendale contrattuale³⁷, viene evidenziata l'importanza non solo di promuovere una sinergia con tale aspetto, ma di darne chiara evidenza negli accordi. Oltre agli elementi inerenti alle evidenze positive che pratiche di lavoro agile risultano avere sulla riduzione del traffico, sostenibilità, sicurezza sul lavoro e tutela ambientale, è interessante riportare che viene evidenziato un ulteriore utilizzo inerente a esigenze di riorganizzazione aziendale, con specifico riguardo ad alcuni contratti sottoscritti nel settore per impedire il trasferimento di personale da una città all'altra.

Il riferimento è, presumibilmente, al caso Bassilichi Spa, azienda che in conseguenza del proprio piano industriale relativo al triennio 2015-2018 doveva procedere a una ottimizzazione strutturale e di *cost-saving*, incentrata sulla chiusura della sede di Pisa e contestuale trasferimento della relativa popolazione aziendale presso quella di Firenze³⁸. All'esito del confronto sindacale la Società, considerate le esigenze di conciliazione famiglia-lavoro, firmava il primo aprile 2016, un accordo aziendale³⁹, al cui punto g) veniva previsto che lavoratori e lavoratrici, le cui mansioni consentissero lo svolgimento della prestazione lavorativa in "telelavoro", lavorassero presso il proprio domicilio privato «oppure in un centro di telelavoro alla luce delle recenti evoluzioni di forme di flessibilità organizzativa sperimentali riconosciute come *co-working* o *smart working*»⁴⁰.

Oltre alla Fim anche la Fiom ha operato con un atto di indirizzo, simile ma

³⁷ L'art. 18, comma 4, legge n. 81/2017, il quale prevede che gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità lavoro agile va letto unitamente all'art 1, comma 182, legge n. 208/2015, che ha riconosciuto all'indicatore lavoro agile l'incentivo fiscale. Si vedano per approfondimenti sul punto C. GAROFALO, *Produttività, efficienza e lavoro agile*, in D. GAROFALO (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro autonomo – agile – occasionale*, Adapt University Press, Modena, 2018, p. 399 ss.; L. MONTEROSSO, *Il lavoro agile: finalità, politiche di welfare e politiche retributive*, in GRUPPO GIOVANI GIUSLAVORISTI SAPIENZA (GGGS), *Il lavoro agile nella disciplina legale*, cit., p. 21 ss.

³⁸ Si veda D. PUGLIESE, *La gestione dei contesti di crisi aziendale: il lavoro agile*, in *diritto.it*, 29 marzo 2018.

³⁹ Accordo aziendale consultabile su fim-cisl.it.

⁴⁰ L'esperienza di *co-working* è stata realizzata presso gli uffici di *talent garden* Pisa, dove i dipendenti presenti partecipavano alla medesima "produzione" dei lavoratori in azienda, come si legge in toscan24.ilsole24ore.it.

meno articolato. Nello specifico ha adottato il 7 maggio 2020 un sintetico documento di indirizzo nel quale vengono indicati 11 punti che l'accordo deve attuare, i quali vanno dall'orario di lavoro alla disconnessione⁴¹.

3.1. Il quadro definitorio affidato alla Commissione paritetica: modalità innovative nell'esercizio di "vecchi" diritti e tutela di nuovi

Come accennato nell'attuale testo del contratto collettivo nazionale del metalmeccanico, l'articolo dedicato al lavoro agile è particolarmente esiguo, ma compie un passo ulteriore ad avviso di chi scrive, evincibile attraverso un'analisi non solo attenta al tenore di ogni singolo riferimento presente nelle scarse sei righe di testo, ma anche con un processo inverso secondo cui come d'altronde sempre accade, "il non detto" in realtà sottende chiavi di lettura fondamentali. Alla luce di tale riflessione è possibile innanzitutto dedursi che la volontà delle parti stipulanti è di rinviare, per una definizione più puntuale, a quella che per altro ha costituito la fonte introduttiva del lavoro agile all'interno non solo del settore ma anche dello stesso ordinamento italiano, ossia la contrattazione decentrata, e in particolare quella aziendale.

Rinvio attuato nella piena consapevolezza, infatti, che la previsione di cui al Ccnl in commento viene negoziata «in seguito al ricorso diffuso al lavoro agile conseguente alle misure di contenimento della pandemia Covid19», circostanza che rende improcrastinabile un intervento anche nel quadro contrattuale nazionale, attesa altresì l'estrema scarsità delle esperienze di contrattazione decentrata di settore, come si è brevemente analizzato.

Nella clausola attuale è facile evincersi un passaggio dal lavoro agile, quale ipotesi da sperimentare in ragione di una serie di effetti positivi e in risposta all'evoluzione tecnologica, a modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che nella diffusione vertiginosa, distorta e su un substrato impreparato, richiede un intervento in quanto rivoluzione ormai avviata e destinata a rimanere. Viene quindi affidato a una Commissione paritetica il compito di definire il quadro normativo del lavoro agile nel settore metalmeccanico, circoscrivendone però l'operato su imprescindibili "binari" di intervento⁴².

Inoltre, ne emerge una connotazione anche come misura di sicurezza⁴³ in linea

⁴¹ Decalogo consultabile su fiom-cgil.it.

⁴² Sul tema v. *supra* il contributo di M. BIASI, *La partecipazione dei lavoratori nel Ccnl metalmeccanici 5 febbraio 2021: la retta via e il lungo cammino*, par. 2.

⁴³ Sul lavoro agile emergenziale si rinvia all'ormai ampia letteratura sull'emergenza: per il settore privato M. BROLLO, *Smart o emergency work? Il lavoro agile al tempo della pandemia*, in *Lav. giur.*, 2020, p. 553 ss.; B. CARUSO, *Tra lasciati e rovine della pandemia: più o meno smart working?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, I, p. 215 ss.; M. LAMBERTI, *Il lavoro a distanza nell'emergenza sanitaria e le prospettive dello smart working*, in *Mass. Giur. lav.*, 2020, n. 3, p. 615 ss.; A. TURSI, *Il lavoro*

con i relativi accordi interconfederali⁴⁴, atteso il protrarsi dell'emergenza. Come evidenziato da autorevole dottrina il legislatore ha quindi "funzionalizzato" il lavoro agile a interessi costituzionali primari e travolti dalla normativa emergenziale⁴⁵. Peraltro, nel settore qui oggetto di analisi una finalizzazione del lavoro agile quale strumento utile a fronteggiare una situazione emergenziale, si è avuta, anche se per mezzo di fonte diversa in quanto contrattuale, con l'accordo sottoscritto in data 12 settembre 2018, da Leonardo Spa e dalle rappresentanze nazionali di Fim, Fiom e Uilm, volto a contenere le problematiche sulla viabilità, determinate dal crollo del ponte Morandi a Genova, consentendo alla popolazione aziendale di accedere allo *smart working* «previa verifica della remotizzabilità delle attività

agile al tempo del coronavirus, in M.T. CARINCI-A. TURSI (a cura di), *Licenziamento, subordinazione e lavoro agile tra diritto giurisprudenziale e diritto emergenziale*, cit., p. 96 ss.; C. ALESSI-M.L. VALLAURI, *Il lavoro agile alla prova del Covid-19*, in O. BONARDI-U. CARABELLI-M. D'ONGHIA-L. ZOPPOLI, *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Ediesse, Roma, 2020, p. 131 ss.; R. ROMEI, *Il lavoro agile in Italia: prima durante e dopo la pandemia*, in *Labor*, 2020, p. 423 ss.; S. BINI, *Lo smart working al tempo del Coronavirus. Brevi osservazioni in stato di emergenza*, in *Giustiziavivile.com*, 2020, n. 3; G. GENTILE, *Lo smart working emergenziale tra (nuovi) diritti ed esigibilità della prestazione*, in *Mass. Giur. lav.*, 2020, n. 2, p. 489 ss.; A. OCCHINO, *Lo smart working in tempo di Covid-19*, in *giustiziainsieme.it*, 2020; A.R. TINTI, *Il lavoro agile e gli equivoci della conciliazione virtuale*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT* – 419/2020; I. SENATORI, *Attivazione del lavoro agile e poteri datoriali nella decretazione emergenziale*, in *Giustiziavivile.com*, 2020, n. 3; C. MACCHIONE, *Il lavoro agile al tempo del coronavirus*, in *Giustiziavivile.com*, 2020, n. 4; C. DI CARLUCCIO, *Emergenza epidemiologica e lavoro agile*, in *Riv.it. dir. lav.*, 2020, n. 3, p. 3 ss.; M. MARTONE, *Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, in M. MARTONE (a cura di), *Il lavoro da remoto*, cit., p. 3 ss.; Sul lavoro agile emergenziale nel pubblico impiego: L. ZOPPOLI, *Dopo la digi-demia: quale smart working per le pubbliche amministrazioni italiane?* cit.; M. RUSSO, *Emergenza lavoro agile nella PA*, in *Giustiziavivile.com*, 2020, n. 3, pp. 1-7. C. SPINELLI, *Le potenzialità del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni: da modalità ordinaria di gestione dell'emergenza a volano per l'innovazione?*, in *Lav. nelle PA*, 2020, p. 21 ss.; R. ZUCARO, *Pubblica amministrazione e smart working, dalla disciplina ordinaria alla deroga emergenziale*, cit., 2020, p. 81 ss.; M. ESPOSITO, *Smart work e pubblico impiego: patti chiari, agilità lunga*, in M. MARTONE (a cura di), *Il lavoro da remoto*, cit., p. 147 ss.; M. TUFO, *Il lavoro agile emergenziale: un mosaico difficile da ricomporre tra poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, in *Riv. giur. lav.*, 2021, n. 1, p. 41 ss.

⁴⁴ Sui particolari profili di salute e sicurezza in periodo di Covid-19, si rinvia tra gli altri a P. PASCUCCI, *Ancora su coronavirus e sicurezza sul lavoro: novità e conferme nel ius superveniens del D.p.c.m. 22 marzo 2020 e soprattutto del d.l. n. 19/2020*, in *Dir. sic. lav.*, 2020, 1, p. 117 ss.; P. PASCUCCI, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co.*, in *Dir. sic. lav.*, 2019, n. 1, p. 37 ss.; D. MEZZACAPO, *Misure in tema di distanziamento sociale, dispositivi di protezione individuale e sanificazioni dei locali aziendali nell'emergenza Covid-19. Inadempimento datoriale e rifiuto di eseguire la prestazione*, in A. PILEGGI (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, supplemento *Lav. prev. oggi*, 2020, nn. 3-4, p. 85 ss.; S. CASSAR, *Prime osservazioni in ordine ai protocolli sicurezza anti-contagio*, in A. PILEGGI, (a cura di), *Il diritto del lavoro*, cit., p. 75 ss.; G. NATULLO, *Covid-19 e sicurezza sul lavoro: nuovi rischi, vecchie regole?*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT* – 413/2020; L.M. PELUSI, *Tutela della salute dei lavoratori e Covid-19: una prima lettura critica degli obblighi datoriali*, in *Dir. sic. lav.*, 2019, 2, p. 122 ss.

⁴⁵ P. PASCUCCI, *Sistema di prevenzione aziendale emergenza coronavirus ed effettività*, in *Giustiziavivile.com*, n. 3, 2020, p. 10.

nonché della funzionalità tecnica degli apparati informatici per la connessione da remoto agli applicativi aziendali»⁴⁶.

Nello specifico i lavori della Commissione, in ossequio costante al principio di parità di trattamento, dovranno avere particolare riguardo alla regolamentazione dell'esercizio del "diritto alla disconnessione", dei "diritti sindacali", la tutela della *privacy*, degli strumenti di lavoro informatici e del diritto alla formazione.

Ad ogni modo l'esiguità dell'articolo fornisce un dato importante, la volontà integrativa rispetto al quadro normativo, ma non restrittiva per quella che sembra essere individuata quale fonte più indicata per la disciplina del tema, ossia la contrattazione decentrata, in particolare aziendale⁴⁷; ciò si evince anche dagli indirizzi espressi in merito dalle parti sociali, come si è visto. La contrattazione collettiva si attribuisce la competenza in materia al di là dell'assenza di un rinvio specifico al suo intervento, assente nella disciplina ordinaria⁴⁸, cui atto sostanziale per l'insorgenza della fattispecie è unicamente il contratto individuale⁴⁹. La scelta però attuata dalle parti firmatarie il Ccnl metalmeccanici, avviene nella consapevolezza che l'opzione legislativa attualmente operata non determina comunque una preclusione all'intervento contrattuale collettivo⁵⁰, e si attribuisce espressamente questo ruolo, facendolo in anticipo sul termine dell'emergenza, e quindi in costanza di deroga alla sottoscrizione degli accordi individuali⁵¹, al fine già di regolare i rapporti tra livelli contrattuali, delegando al decentrato una funzione integrativa di un quadro generale definito comunque a livello nazionale.

Peraltro, si ricorda che la normativa emergenziale deroga alla regolamentazione a mezzo di accordi individuali, ma fa salvi i principi che permeano la discipli-

⁴⁶ Art. 4 dell'accordo aziendale Leonardo Spa del 12 settembre 2018 consultabile in noicisl.it, cfr. M. TUFO, *Il lavoro agile emergenziale*, cit., p. 50.

⁴⁷ Cfr. M. LUCCISANO, *Il lavoro agile nel rinnovo del Ccnl metalmeccanici: le nuove traiettorie della contrattazione collettiva*, in *Menabò*, 2021, n. 145.

⁴⁸ Cfr. G.A. RECCHIA, *I rinvii al contratto collettivo nel lavoro agile tra ambiguità normative e ragionevole implementazione dell'istituto*, in *Arg. dir. lav.*, 2018, n. 6, p. 1501 ss.; M.L. PICUNIO, *La questione relativa agli accordi sullo "smart working" sottoscritti prima dello statuto del lavoro agile*, in G. ZILIO GRANDI-M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 518 ss.

⁴⁹ M. LAMBERTI, *L'accordo individuale e diritti del lavoratore agile*, in L. FIORILLO-A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act*, cit., p. 197.

⁵⁰ G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro*, cit., p. 9; G. PROIA, *L'accordo individuale e le modalità di esecuzione*, in L. FIORILLO-A. PERULLI (a cura di), *Il Jobs Act*, cit., 2018, p. 184; G. FRANZA, *Lavoro agile: profili sistematici e disciplina del recesso*, cit., p. 774; M. MARTONE, *Lo smart working nell'ordinamento italiano*, in *Dir. lav. merc.*, 2018, n. 2, p. 317; parzialmente *contra* M. VERZARO, *Il lavoro agile "torna" alla contrattazione: la clausola dell'accordo per il rinnovo del Ccnl dei metalmeccanici*, in *Menabò*, 2021, n. 145, p. 5 ss.

⁵¹ Da ultimo prorogata con l'art. 11-bis di cui alla legge 17 giugno 2021, n. 87 che ha convertito il d.l. 22 aprile 2021, n. 52 il cosiddetto Decreto Riaperture che ha previsto anche per il privato, come già era accaduto per il pubblico, la proroga della disciplina derogatoria emergenziale al 31 dicembre 2021.

na del lavoro agile, consentendo alla contrattazione collettiva di avere un margine di intervento ampio e superando così eventuali preclusioni relative al rapporto tra le fonti. Dal testo, però, può dedursi che la disciplina cui perverrà la Commissione avrà vigenza oltre la pandemia, in quanto dovrà giungere alla definizione di un quadro denominato impropriamente “normativo” «a partire dall’esercizio del “diritto alla disconnessione”, dei “diritti sindacali”, la tutela della *privacy*, degli strumenti di lavoro informatici e del diritto alla formazione». A tali concordate direttrici previste espressamente nel paragrafo contrattuale dedicato al lavoro agile, in ottica sistemica dovranno avere cura di aggiungere anche quanto previsto nel successivo art. 12-*bis* dedicato alle misure per le donne vittime di genere, atteso che, come ulteriore misura migliorativa, è stato negoziato che tale categoria di lavoratrici siano agevolate «nell’utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa»⁵².

Nell’economia di questo contributo, e nella mancanza al momento di alcuna evidenza rispetto ai lavori della Commissione paritetica, si rifletterà brevemente nel prosieguo, soprattutto, su due tra gli aspetti menzionati, in quanto si ritengono maggiormente privi di una cornice definitoria, o su cui sembra esservi una maggior urgenza di intervento rispetto allo stato dell’arte attuale e alle problematiche connesse.

Infatti, le direttrici di azione puntualmente indicate individuano aspetti, o totalmente non contemplati dalla cornice di riferimento normativo, quale l’esercizio dei diritti sindacali in modalità agile⁵³, o previsti in termini che hanno manifestato anche in concreto un’inefficacia da un punto di vista di effettività della tutela⁵⁴ e che l’emergenza Covid-19 ha urgentemente portato all’attenzione, anche a causa delle forzature pandemiche della fattispecie.

In merito all’esercizio dei diritti sindacali, i delicati rischi sanitari hanno determinato la necessità di un “luogo virtuale”, attesa peraltro la completa anomia sul punto. Evidenza di ciò si trae anche nelle prime esperienze di negoziazione in materia sottoscritte proprio a partire dal 2020 di cui è funzionale per l’analisi sistemica qui condotta, fare un breve passaggio⁵⁵.

Il riferimento è ad esempio al protocollo d’intesa sottoscritto il 24 novembre

⁵² Per approfondimenti si rinvia in questo volume, medesima sezione, al capitolo *Le misure contro le violenze di genere e le molestie*, a cura di A. PAVIN.

⁵³ Tra le prime a rilevare e a interrogarsi in materia M. MAGNANI, *Nuove tecnologie e diritti sindacali*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 2, p. 6 ss.

⁵⁴ Si consenta un rinvio a R. ZUCARO, *Il diritto alla disconnessione tra interesse collettivo e individuale*, cit.

⁵⁵ Sul punto per approfondimenti si veda S. DONÀ-M. MARROCCO, *Dalla proposta alla sperimentazione forzata: il diritto di assemblea sindacale al tempo della pandemia*, relazione al convegno italo-brasiliano “Il diritto del lavoro nell’era digitale” organizzato dall’Università Mercatorum e dall’Istituto Italo-brasiliano de direito do trabalho, il 26-27 maggio 2021 (in corso di pubblicazione negli atti del convegno).

2020 da Assolavoro, Felsa Cisl, Nidl Cigl, Uiltemp in tema di “Emergenza epidemiologica da Covid-19: assemblee sindacali da remoto”⁵⁶, il quale attua una prima sperimentazione dell’istituto che «replica funzionalmente il diritto *ex art.* 20, prevedendo espressamente la messa a disposizione da parte del datore di lavoro dell’applicativo per l’esercizio da remoto del diritto»⁵⁷. Peraltro, con specifico riferimento al settore metalmeccanico, è interessante citare il recente accordo integrativo di Leonardo Spa, sottoscritto il 21 maggio 2021, dove all’interno del paragrafo dedicato allo *smart working*, all’art. 4.2, il datore di lavoro espressamente «si impegna a predisporre strumenti idonei a garantire l’esercizio dei diritti previsti dalle leggi e dagli accordi sopra indicati»⁵⁸.

La commissione paritetica viene inoltre investita di definire l’esercizio del diritto alla disconnessione, la cui fonte di disciplina normativa si rinviene al momento in un duplice testo. Infatti, da una parte il riferimento è ancora all’art. 19, comma 1, della legge n. 81/2017, nel quale viene indicato che il datore di lavoro deve prevedere all’interno dell’accordo individuale le modalità tecniche e organizzative per garantire al lavoratore la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche⁵⁹; dall’altra nell’ambito della normativa emergenziale, che si ricorda avere innanzitutto una *ratio* connessa allo stato di emergenza, il legislatore è nuovamente intervenuto sul tema con una disposizione, che ad avviso della scrivente, sembra presentarsi priva di una connessione sistemica. Il riferimento è all’art. 2, comma 1-*ter*, d.l. n. 30/2021 convertito con modificazioni dalla legge n. 61/2021, il quale prevede: «[...] è riconosciuto al lavoratore che svolge l’attività in modalità agile il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche (ma potrebbe essere non per forza così in epoca di *industry 4.0*), nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. L’esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro».

L’aver dichiarato espressamente un diritto alla disconnessione, come in altri ordinamenti europei (quali quello francese e spagnolo), fugando i dubbi interpre-

⁵⁶ Consultabile in assolavoro.eu.

⁵⁷ *Ibidem*.

⁵⁸ Consultabile in Olympus.uniurb.it.

⁵⁹ Per approfondimenti sul punto si consenta un rinvio a R. ZUCARO, *Il diritto alla disconnessione*, cit.; cfr. D. POLETTI, *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei «diritti digitali»*, in *Resp. civ. prev.*, 2017, n. 1, p. 9; A. FENOGLIO, *Il diritto alla disconnessione del lavoratore agile*, in G. ZILIO GRANDI-M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo*, cit., p. 548; R. DI MEO, *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, in *Lab. Law Iss.*, 2017, n. 2, p. 20; M. RUSSO, *Esiste il diritto alla disconnessione? Qualche spunto di riflessione alla ricerca di un equilibrio tra tecnologia, lavoro e vita privata*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, p. 686 ss.; C. SPINELLI, *Tecnologie digitali*, cit., 2018, p. 153 ss.; F. D’AVANZI, *La “disconnessione” della relazione subordinata*, in *Lav. dir. Eur.*, 2020, n. 3, p. 2 ss.; E. DAGNINO, *Diritto alla disconnessione: Legge n. 81 del 2017 ed esperienza comparata*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, n. 4, p. 1036 ss.

tativi sollevati in merito, contribuisce a determinarne un rafforzamento, per quanto si ritiene non in termini di effettività della tutela, e non in linea con il sistema multilivello, almeno da quello che sembrerebbe il quadro europeo in evoluzione. Il fattore tempo è, infatti, al centro di una specifica Risoluzione UE contenente non solo raccomandazioni alla Commissione Europea sull'introduzione del diritto alla disconnessione ma con allegata una proposta di direttiva *ad hoc* (ovviamente essendo la Commissione l'Istituzione UE che deve adottare la direttiva non è peregrina l'ipotesi che oltre a tempi di gestazione non brevissimi, il testo possa subire diversi mutamenti). Ad ogni modo l'adozione a larghissima maggioranza da parte del Parlamento Europeo il 21 gennaio 2021, evidenzia il carattere di elemento prioritario della "disconnessione" all'interno dell'indirizzo politico europeo, della quale all'art. 2 della direttiva viene anche fornita una specifica nozione ossia: «il mancato esercizio di attività o comunicazioni lavorative per mezzo di strumenti digitali, direttamente o indirettamente, al di fuori dell'orario di lavoro»; e all'art. 1 si configura peraltro un campo di applicazione ben oltre gli stretti confini del lavoro agile, e per questo si ritiene che la scelta operata dal legislatore europeo sia fortemente connessa al tema dell'orario di lavoro. Nell'economia del focus previsto per questo intervento non è possibile entrare nel dettaglio della normativa europea, che appare particolarmente stringente, e a chi scrive verrebbe da evidenziare in linea con le dichiarazioni programmatiche contenute nella Risoluzione, secondo cui il diritto alla disconnessione dovrebbe assurgere al novero di diritto fondamentale dell'ordinamento giuridico europeo⁶⁰, ma è evidente che la Commissione Paritetica sul lavoro agile non possa non tenerne conto di tali sviluppi.

4. Riflessioni conclusive

L'esiguità dell'articolato riferito al lavoro agile all'interno dell'impianto complessivo del Ccnl metalmeccanici è sintomatica del difficile compromesso alla base, chiaramente evincibile in un settore che, come analizzato, risulta essere tra i meno inclini alla sperimentazione di un'innovazione organizzativa così modulata. Elemento anche confermato dal termine indicato per la conclusione dei lavori di tale organismo, che pare esprimere la volontà di attendere un eventuale intervento del legislatore di modifica della disciplina ordinaria, come si è visto essere accaduto anche nel passato.

Il carattere meno immediato circa la possibile "remotizzazione" delle mansioni presenti nel comparto e un processo di digitalizzazione indietro nella sua strutturazione, hanno di certo inciso su tale risultato. Diversamente una puntuale e aggiornata analisi per singole attività componenti le varie mansioni in lettura attenta del testo

⁶⁰ Si permetta rinvio a R. ZUCARO, *Technology and emerging rights: disconnection in the italian framework and comparative perspective*, in *Revista General de derecho publico comparado*, 2021, n. 29, p. 2 ss.

normativo di cui alla legge n. 81/2017, che come noto consente un percorso implementativo *smart* anche «per fasi, cicli e obiettivi», avrebbe già da tempo potuto comportare una modulazione specifica sui singoli contesti, con presumibile miglioramento della performance aziendale e del benessere della propria popolazione.

Infatti, nel Patto di fabbrica del 9 marzo 2018⁶¹ – il più significativo accordo interconfederale sottoscritto negli ultimi anni nel settore – i capitoli dedicati al *welfare* contrattuale e alla formazione avrebbero potuto essere direzionati anche in ottica di innovazione dei processi organizzativi, adottando un approccio sistematico nell'implementazione delle strategie di digitalizzazione 4.0.

La formazione è, infatti, anche uno degli specifici punti di intervento di cui è investita la Commissione Paritetica sul lavoro agile, che nel processo di individuazione di un quadro di riferimento dovrà definire l'esercizio del relativo diritto. I lavori sul punto, ad avviso di chi scrive, non potranno, quindi, che essere condotti di concerto con la disciplina del diritto soggettivo alla formazione, già introdotto a partire dal Ccnl del 2016, nel quale peraltro lo sviluppo delle competenze digitali assume rilevanza primaria⁶².

La Commissione *de quo* non potrà poi prescindere da una macroanalisi organizzativa delle attività potenzialmente svolgibili da remoto anche alla luce del nuovo quadro determinato dalla modifica dei livelli di inquadramento⁶³.

Il lungo iter con cui si è pervenuti a tale, già da tempo, non più procrastinabile intervento, costituisce un ulteriore indice di una sfida di evoluzione organizzativa del rapporto di lavoro centrale, ma alquanto complessa, poiché giocata su un substrato in prevalenza anacronistico, innanzitutto da un punto di vista culturale.

Bibliografia

- AA.VV., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro. Atti dell'VIII congresso nazionale di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1986.
- ACCADEMIA DELLA CRUSCA, *Accogliamo con piacere il "lavoro agile"*, Comunicato stampa n. 3 del 1° febbraio 2016 in accademiadellacrusca.it.
- ALESSI C.-BARBERA M.-GUAGLIANONE L. (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019.
- ALESSI C.-VALLAURI M.L., *Il lavoro agile alla prova del Covid-19*, in O. BONARDI-U. CARABELLI-M. D'ONGHIA-L. ZOPPOLI, *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Ediesse, Roma, 2020, p. 131 ss.
- ALLAMPRESE A.-PASCUCCI F., *La tutela della salute e sicurezza del lavoratore «agile»*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, p. 314 ss.

⁶¹ Consultabile su confindustria.it.

⁶² V. *supra* il contributo di A. MOSTARDA, *Formazione professionale*.

⁶³ V. *supra* il contributo di A. PRETEROTI-S. CAIROLI, *Il nuovo inquadramento professionale nell'industria metalmeccanica 4.0*.

- BASSO G.-FORMAI S., *Il lavoro da remoto durante la pandemia: le imprese del settore privato*, Banca d'Italia, Roma, 2021.
- BATTISTONI L., *La pubblica amministrazione: un sistema organizzativo in movimento*, in *amministrazioneagile.it*, 2020.
- BIASI M., *Brevi spunti sul lavoro agile da remoto post-emergenziale. Tra legge (lavoro agile) e contrattazione collettiva (smart working)*, in *Conversazioni sul lavoro a distanza dedicate a Giuseppe Pera e i suoi allievi*, 2021, pp. 5-6.
- BINI S., *Lo smart working al tempo del Coronavirus. Brevi osservazioni in stato di emergenza*, in *Giustiziacivile.com*, 2020, n. 3.
- BOLEGO G., *Commento all'art. 18 l. n. 81/2017*, in R. DE LUCA TAMAJO-O. MAZZOTTA (a cura di), *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Cedam, Padova, 2018, p. 3128 ss.
- BROLLO M., *Smart o emergency work? Il lavoro agile al tempo della pandemia*, in *Lav. giur.*, 2020, p. 553 ss.
- BUTERA F., *Il change management strutturale, approccio, metodi, casi*, Franco Angeli, Milano, 2016.
- CAPALDO G., *Il Business Process Management*, Franco Angeli, Milano, 2021.
- CARABELLI U.-FASSINA S. (a cura di), *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, Ediesse, Roma, 2018.
- CARINCI F., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, in AA.VV., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro, Atti dell'VIII congresso nazionale di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1986, p. 5 ss.
- CARINCI M.T., *Il lavoro agile*, in M.T. CARINCI-A. TURSI (a cura di), *Licenziamento, subordinazione e lavoro agile tra diritto giurisprudenziale e diritto emergenziale*, Giappichelli, Torino, 2020, p. 83 ss.
- CARUSO B., *Tra lasciiti e rovine della pandemia: più o meno smart working?* in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, I, p. 215 ss.
- CARUSO B., *Statuto, conflitto, relazioni sindacali e organizzazione del lavoro, nel settore pubblico, oggi*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 437/2021*.
- CASSAR S., *Prime osservazioni in ordine ai protocolli sicurezza anti-contagio*, in A. PILEGGI (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, supplemento *Lav. prev. oggi*, 2020, nn. 3-4, p. 75 ss.
- CORSO M., *Sfide e prospettive della rivoluzione digitale: lo smart working*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, p. 978.
- DAGNINO E., *Diritto alla disconnessione: Legge n. 81 del 2017 ed esperienza comparata*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, n. 4, p. 1036 ss.
- D'AVANZI F., *La "disconnessione" della relazione subordinata*, in *Lav. dir. Eur.*, 2020, n. 3, p. 2 ss.
- DE MASI D., *Il futuro del lavoro. Fatica e ozio nella società postindustriale*, Rizzoli, Milano, 1999.
- DE MASI D., *La filosofia del lavoro da remoto*, in M. MARTONE (a cura di), *Il lavoro da remoto*, La Tribuna, Piacenza, 2020, p. 19 ss.
- DE MICHELE V., *Subordinazione, autonomia, lavoro agile e occasionale tra (post) Jobs act e diritto europeo*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 364/2018*.
- DE PALO D.-GIORGI F., *Il lavoro da remoto in Italia durante la pandemia: i lavoratori del settore privato*, Banca d'Italia, Roma, 2021.

- DI CARLUCCIO C., *Emergenza epidemiologica e lavoro agile*, in *Riv.it. dir. lav.*, 2020, n. 3, p. 3 ss.
- DI MEO R., *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, in *Lab. Law Iss.*, 2017, n. 2, p. 20.
- DONÀ S.-MARROCCO M., *Dalla proposta alla sperimentazione forzosa: il diritto di assemblea sindacale al tempo della pandemia*, relazione al convegno italo-brasiliano “Il diritto del lavoro nell’era digitale” organizzato dall’Università Mercatorum e dall’Istituto Italo-brasiliano de dereito do trabalho, il 26-27 maggio 2021 (in corso di pubblicazione negli atti del convegno).
- ESPOSITO M., *Smart work e pubblico impiego: patti chiari, agilità lunga*, in M. MARTONE (a cura di), *Il lavoro da remoto*, La Tribuna, Piacenza, 2020, p. 147 ss.
- ESPOSITO S., *Lo smart working nel settore del credito*, in U. CARABELLI-L. FASSINA (a cura di), *Il lavoro autonomo e il lavoro agile alla luce della legge n. 81/2017*, Ediesse, Roma, 2018, p. 137 ss.
- FAIOLI M.-JACOVONE D.-RADOCCIA S. (a cura di), *Industry 4.0, lavoro e contrattazione collettiva*, Giappichelli, Torino, 2017.
- FENOGLIO A., *Il diritto alla disconnessione del lavoratore agile*, in G. ZILIO GRANDI-M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer Cedam, Padova, 2018, p. 548.
- FENOGLIO A., *Il tempo di lavoro nella new automation age: un quadro in trasformazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, I, p. 630 ss.
- FIORILLO L.-PERULLI A., *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, 2018.
- FONDAZIONE DI VITTORIO, *Secondo rapporto sulla contrattazione di secondo livello*, in fondazionevittorio.it, 2020.
- FRANZA G., *Lavoro agile: profili sistematici e disciplina del recesso*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, p. 773 ss.
- GAETA L., *Lavoro a distanza e subordinazione*, Edizioni Scientifiche, Napoli, 1993.
- GAETA L.-PASCUCCI P. (a cura di), *Telelavoro e dirittppo*, Giappichelli, Torino, 1998.
- GAETA L.-PASCUCCI P., *Una riflessione critica sul telelavoro*, in *Dir. merc. lav.*, 2001, p. 11 ss.
- GAROFALO C., *Produttività, efficienza e lavoro agile*, in D. GAROFALO (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro autonomo-agile-occasionale*, Adapt University Press, Modena, 2018, p. 399 ss.
- GENTILE G., *Lo smart working emergenziale tra (nuovi) diritti ed esigibilità della prestazione*, in *Mass. Giur. lav.*, 2020, n. 2, p. 489 ss.
- GIUZIA W.-RIZZICA L., *Il lavoro da remoto in Italia durante la pandemia: le amministrazioni pubbliche*, Banca d’Italia, Roma, 2021.
- GRUPPO GIOVANI GIUSLAVORISTI SAPIENZA (GGGS), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”, Collective Volumes*, 2017, n. 6.
- LABARTINO G.-MAZZOLARI F.-MORLEO G., *Indagine Confindustria sul lavoro*, 2020, in confindustria.it.
- LAI M., *Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro: a proposito di smart working e di crowd working*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, p. 985.
- LAI M., *Innovazione tecnologica e riposo minimo giornaliero*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, n. 3, pp. 672-673.

- LAMBERTI M., *L'accordo individuale e diritti del lavoratore agile*, in L. FIORILLO-A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 197.
- LAMBERTI M., *Il lavoro a distanza nell'emergenza sanitaria e le prospettive dello smart working*, in *Mass. Giur. lav.*, 2020, n. 3, p. 615 ss.
- LUCCISANO M., *Il lavoro agile nel rinnovo del Ccnl metalmeccanici: le nuove traiettorie della contrattazione collettiva*, in *Menabò*, 2021, n. 145.
- MACCHIONE C., *Il lavoro agile al tempo del coronavirus*, in *Giustiziacivile.com*, 2020, n. 4.
- MAGNANI M., *Nuove tecnologie e diritti sindacali*, in *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 2, p. 6 ss.
- MARAZZINI C., *In margine a un'epidemia: risvolti linguistici di un virus II puntata*, in *academiadellacrusca.it*, 2 aprile 2020.
- MARTONE M., *Lo smart working nell'ordinamento italiano*, in *Dir. lav. merc.*, 2018, n. 2, p. 317.
- MARTONE M., *Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, in M. MARTONE (a cura di), *Il lavoro da remoto*, La Tribuna, Piacenza, 2020, p. 3 ss.
- MEZZACAPO D., *Misure in tema di distanziamento sociale, dispositivi di protezione individuale e sanificazioni dei locali aziendali nell'emergenza Covid-19. Inadempimento datoriale e rifiuto di eseguire la prestazione*, in A. PILEGGI (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica*, supplemento *Lav. prev. oggi*, 2020, nn. 3-4, p. 85 ss.
- MONTEROSSO L., *Il lavoro agile: finalità, politiche di welfare e politiche retributive*, in GRUPPO GIOVANI GIUSLAVORISTI SAPIENZA (GGGS), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona", Collective Volumes*, 2017, n. 6, p. 21 ss.
- NATULLO G., *Il telelavoro*, in F. CARINCI (a cura di), *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, in *Diritto del lavoro. Commentario*, diretto da F. Carinci, Utet, Torino, 2010, p. 777 ss.
- NATULLO G., *Covid-19 e sicurezza sul lavoro: nuovi rischi, vecchie regole?*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT* – 413/2020.
- Non chiamatelo smart working. Il lavoro agile ai tempi del coronavirus secondo i consulenti del lavoro*, 4 aprile 2020, consultabile in *consulentidellavoro.it*.
- OCCHINO A., *Lo smart working in tempo di Covid-19*, in *giustiziainsieme.it*, 2020.
- PASCUCCI P., *Pubbliche amministrazioni: accordo quadro sul telelavoro*, in *Guida lav.*, 1999, n. 30, p. 16 ss.
- PASCUCCI P., *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co.*, in *Dir. sic. lav.*, 2019, n. 1, p. 37 ss.
- PASCUCCI P., *Ancora su coronavirus e sicurezza sul lavoro: novità e conferme nel ius superveniens del D.p.c.m. 22 marzo 2020 e soprattutto del d.l. n. 19/2020*, in *Dir. sic. lav.*, 2020, 1, p. 117 ss.
- PASCUCCI P., *Sistema di prevenzione aziendale emergenza coronavirus ed effettività*, in *Giustiziacivile.com*, n. 3, 2020, p. 10.
- PELUSI L.M., *Tutela della salute dei lavoratori e Covid-19: una prima lettura critica degli obblighi datoriali*, in *Dir. sic. lav.*, 2019, 2, p. 122 ss.
- PERULLI A., *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT* – 341/2017, p. 6.

- PICUNIO M.L., *La questione relativa agli accordi sullo "smart working" sottoscritti prima dello statuto del lavoro agile*, in G. ZILIO GRANDI-M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer Cedam, Padova, 2018, p. 518 ss.
- PIZZI P., *Il telelavoro*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, Utet, Milano, 2020, p. 497 ss.
- POLETTI D., *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei «diritti digitali»*, in *Responsabilità civile e previdenza*, 2017, n. 1, p. 9.
- PROIA G., *L'accordo individuale e le modalità di esecuzione*, in L. FIORILLO-A. PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 184.
- PUGLIESE D., *La gestione dei contesti di crisi aziendale: il lavoro agile*, in *diritto.it*, 29 marzo 2018.
- PUTATURO DONATI F.M., *Il telelavoro nel privato*, in G. BONILINI-M. CONFORTINI, *Codice commentato del lavoro*, Utet, Torino, 2011, p. 492 ss.
- RECCHIA G.A., *I rinvii al contratto collettivo nel lavoro agile tra ambiguità normative e ragionevole implementazione dell'istituto*, in *Arg. dir. lav.*, 2018, n. 6, p. 1501 ss.
- RICCI G., *Il lavoro a distanza di terza generazione: la nuova disciplina del "lavoro agile" (l. 22 maggio 2017, n. 81)*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 2018, p. 632 ss.
- ROMAGNOLI U., «Noi e loro»: *diritto del lavoro e nuove tecnologie*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1986, n. 2, p. 380 ss.
- ROMEI R., *Il lavoro agile in Italia: prima durante e dopo la pandemia*, in *Labor*, 2020, p. 423 ss.
- RUSSO M., *Emergenza lavoro agile nella PA*, in *Giustiziacivile.com*, 2020, n. 3, pp. 1-7.
- RUSSO M., *Esiste il diritto alla disconnessione? Qualche spunto di riflessione alla ricerca di un equilibrio tra tecnologia, lavoro e vita privata*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, p. 686 ss.
- SANTORO PASSARELLI G., *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT* – 327/2017.
- SENATORI I., *Attivazione del lavoro agile e poteri datoriali nella decretazione emergenziale*, in *Giustiziacivile.com*, 2020, n. 3.
- SENATO DELLA REPUBBLICA – XI COMMISSIONE, *"Impatto sul mercato del lavoro della quarta rivoluzione industriale"*, consultabile in *senato.it*.
- SPINELLI C., *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, Bari, 2018.
- SPINELLI C., *Le potenzialità del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni: da modalità ordinaria di gestione dell'emergenza a volano per l'innovazione?*, in *Lav. nelle PA*, 2020, p. 21 ss.
- TINTI A.R., *Il lavoro agile e gli equivoci della conciliazione virtuale*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT* – 419/2020.
- TUFO M., *Il lavoro agile emergenziale: un mosaico difficile da ricomporre tra poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, in *Riv. giur. lav.*, 2021, n. 1, p. 41 ss.
- TURSI A., *Il lavoro agile al tempo del coronavirus*, in M.T. CARINCI-A. TURSI (a cura di), *Licenziamento, subordinazione e lavoro agile tra diritto giurisprudenziale e diritto emergenziale*, Giappichelli, Torino, 2020, p. 96 ss.
- VENEZIANI B., *Nuove tecnologie e contratto di lavoro: profili di diritto comparato*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1987, n. 1, p. 1 ss.

- VERZARO M., *Il lavoro agile “torna” alla contrattazione: la clausola dell’accordo per il rinnovo del Ccnl dei metalmeccanici*, in *Menabò*, 2021, n. 145, p. 5 ss.
- ZILIO GRANDI G.-BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer Cedam, Padova, 2018.
- ZILIO GRANDI G.-ZUCARO R., voce *Smart working*, in *Le Parole del XXI Secolo*, Treccani, Roma, 2020, pp. 536-542.
- ZOPPOLI L., *Dopo la digi-demia: quale smart working per le pubbliche amministrazioni italiane?*, in *WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT*, 2020, p. 421.
- ZOPPOLI L., *Riformare ancora il lavoro pubblico. L’«ossificazione» della pubblica amministrazione e l’occasione post-pandemica del Pola*, in *Lav. nelle PA*, 2021, n. 1, p. 3 ss.
- ZUCARO R., *La conciliazione vita-lavoro nei contesti aziendali*, in E. MASSAGLI, *Il welfare aziendale, territoriale per la micro, piccola e media impresa*, Adapt Labour studies, ebook series, 2014, n. 31, p. 37 ss.
- ZUCARO R., *Lo smart working: strumento per la conciliazione vita-lavoro e la produttività*, in G. ALESSANDRINI (a cura di), *Smart working. Nuove skill e competenze*, Pensa Multimedia, Lecce, 2016, p. 158 ss.
- ZUCARO R., *Il diritto alla disconnessione tra interesse collettivo e individuale. Possibili profili di tutela*, *Lab. Law Iss.*, 2019, n. 2, p. 221 ss.
- ZUCARO R., *Pubblica amministrazione e smart working, dalla disciplina ordinaria alla deroga emergenziale*, in *Lav. nelle PA*, 2020, p. 81 ss.
- ZUCARO R., *Technology and emerging rights: disconnection in the italian framework and comparative perspective*, in *Revista General de derecho publico comparado*, 2021, n. 29, p. 2 ss.

