

LO SMART WORKING E IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE

**Evoluzione, opportunità,
esigenze nell'Industria
Alimentare**

Abstract





Abstract

Lo smart working e il ruolo della contrattazione: evoluzione, opportunità, esigenze

La Uila Nazionale, nell'ambito delle attività progettuali individuate dall'EBS (Ente Bilaterale di Settore) per il periodo 2024/2025, ha deciso di svolgere uno studio sullo smart working, sia sotto il profilo della legge che regola l'istituto, sia sotto il profilo della regolamentazione stabilita nel CCNL Industria alimentare e nei principali accordi di secondo livello sottoscritti nel settore.

La scelta di dedicare una ricerca a questo tema nasce dalla volontà di esplorare un fenomeno che, negli ultimi anni, ha conosciuto una diffusione molto ampia anche in ragione delle criticità determinate dalla pandemia da Covid-19 e che, superata la fase emergenziale, sta ricercando una propria dimensione stabile, tra esigenze di flessibilità, tendenze alla stabilizzazione dell'istituto e fenomeni di ritorno allo svolgimento dell'attività prevalentemente in presenza.

La ricerca ha preso le mosse da una ricognizione della legislazione sul lavoro agile, a partire dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, passando attraverso le diverse interpretazioni offerte dalla dottrina e dalla giurisprudenza.

Il secondo capitolo ha, invece, esaminato la regolamentazione dello smart working nella contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello dell'industria alimentare, al fine di verificare quali elementi derivanti dal sistema legislativo siano stati recepiti dalla contrattazione di settore e quali prerogative ulteriori siano state stabilite a livello negoziale. In tal modo, lo studio ricostruisce come l'istituto viene gestito nel concreto sistema delle relazioni sindacali, muovendo dal CCNL e arrivando all'analisi degli accordi di gruppo e aziendali.

Obiettivi dello studio

L'obiettivo della ricerca è quello di offrire al lettore una ricognizione sistematica dello smart working quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che incide simultaneamente sul rapporto tra tempo e luogo di lavoro, sull'organizzazione aziendale, sulle forme di esercizio dei poteri datoriali e sulle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Lo studio intende comprendere se il lavoro agile, da misura eccezionale utilizzata in modo massivo durante l'emergenza sanitaria, possa ormai essere considerato un istituto strutturale del mercato del lavoro e, soprattutto, quale ruolo possa essere svolto dalla contrattazione collettiva per governarne l'evoluzione in modo equilibrato e socialmente desiderabile.

L'analisi ha, inoltre, lo scopo di individuare le principali opportunità e criticità che emergono nel settore dell'Industria alimentare: da un lato, la possibilità di favorire una maggiore autonomia, responsabilizzazione e conciliazione vita-lavoro; dall'altro, la necessità di evitare fenomeni di dilatazione dell'orario, indebolimento della socialità aziendale, sovrapposizione tra tempo di lavoro e tempo di riposo e nuove forme di rischio per la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori.

Metodologia

Struttura dell'analisi

La ricerca è stata realizzata attraverso una metodologia di tipo qualitativo, fondata sulla ricognizione normativa, sull'analisi della dottrina e della giurisprudenza e sulla lettura sistematica della contrattazione collettiva applicabile al settore dell'Industria alimentare.

La prima parte dello studio ha analizzato la disciplina legale del lavoro agile, soffermandosi sui profili più rilevanti della legge n. 81 del 2017, sul superamento della disciplina emergenziale, sul Protocollo nazionale del 2021 e sui principali orientamenti interpretativi emersi nel dibattito giuslavoristico. Tale ricostruzione ha permesso di collocare lo smart working all'interno della più ampia trasformazione digitale del lavoro subordinato.

La seconda parte ha utilizzato una duplice chiave di lettura della contrattazione collettiva. Una prima analisi, di tipo trasversale, ha individuato gli argomenti ricorrenti negli accordi di secondo livello: accesso all'istituto, alternanza tra lavoro in presenza e da remoto, giornate fruibili, modalità di richiesta, strumenti di lavoro, diritto alla disconnessione, privacy, sicurezza, buoni pasto, priorità per particolari categorie di lavoratrici e lavoratori e ruolo delle organizzazioni sindacali. Una seconda analisi, di tipo verticale, ha ricostruito nel dettaglio alcune delle principali esperienze negoziali del settore, evidenziando specificità e soluzioni adottate dalle Parti.

Non si tratta, quindi, di una indagine campionaria, bensì di uno studio giuridico e negoziale volto a verificare come la materia sia stata regolata dalle fonti legali e contrattuali e quali linee di tendenza emergano dall'esperienza concreta dell'industria alimentare.

Lettura trasversale della ricerca. Elementi significativi

Evoluzione del lavoro agile

Il lavoro agile nasce come evoluzione del telelavoro e come risposta alla necessità di conciliare vita privata e professionale, favorendo al contempo obiettivi di sostenibilità organizzativa e ambientale. La legge n. 81 del 2017 lo definisce come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che può svolgersi in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali, senza una postazione fissa e nei limiti di durata massima dell'orario di lavoro stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

La pandemia da Covid-19 ha profondamente modificato la funzione dello smart working. Da modalità alternativa e volontaria di svolgimento della prestazione, esso è diventato, nei mesi più complessi dell'emergenza sanitaria, uno strumento essenziale per garantire la continuità produttiva e ridurre il rischio di contagio. Tale passaggio ha determinato un ricorso spesso rapido e non sempre ordinato all'istituto, ma ha anche reso evidente la sua potenzialità organizzativa.

Superata la fase emergenziale, il lavoro agile ha iniziato a transitare verso una dimensione più strutturata. La sfida, oggi, non è più soltanto quella di consentire il lavoro da remoto, bensì quella di governare una modalità ibrida capace di coniugare autonomia e responsabilità, risultati produttivi e tutela della persona, esigenze aziendali e bisogni individuali.

Profili normativi e organizzativi

Il lavoro agile rimane saldamente collocato nell'area del lavoro subordinato: la distanza fisica non elimina l'esercizio dei poteri tipici del datore di lavoro. La subordinazione, in un contesto digitalizzato, si esprime anche attraverso strumenti di coordinamento, controllo, comunicazione e misurazione della prestazione che richiedono una regolazione attenta e proporzionata.

Elemento caratterizzante dell'istituto è l'accordo individuale, chiamato a disciplinare le modalità di esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali, l'utilizzo degli strumenti tecnologici, i tempi di riposo e le misure tecniche e organizzative necessarie per garantire la disconnessione. Il Protocollo nazionale del 2021 ha precisato ulteriori elementi dell'accordo e valorizzando il ruolo della contrattazione collettiva.

Uno dei nodi più rilevanti riguarda l'orario di lavoro. La flessibilità del lavoro agile, se non adeguatamente regolata, può infatti trasformarsi in una dilatazione della giornata lavorativa e in una progressiva confusione tra tempo di lavoro e tempo di vita. Per questa ragione, la disconnessione assume una funzione centrale: essa non rappresenta soltanto un profilo organizzativo, ma anche uno strumento di tutela della salute, del riposo e della dignità della persona che lavora.

Salute, sicurezza e riservatezza

La prestazione svolta al di fuori dei locali aziendali pone questioni specifiche anche in materia di salute e sicurezza. Se, durante la pandemia, lo smart working ha avuto una funzione di prevenzione del rischio epidemiologico, nella fase successiva esso può generare nuovi rischi, connessi all'isolamento, all'uso prolungato degli strumenti digitali, alla sovrapposizione dei tempi e alla difficoltà di individuare con chiarezza i confini tra ambiente di lavoro e ambiente domestico.

Si pone, pertanto, la necessità di considerare il lavoro agile non come una semplice scelta logistica, ma come una diversa organizzazione della prestazione. In questa prospettiva, assumono rilievo le informative sulla sicurezza, la formazione specifica, la protezione dei dati, la scelta di luoghi idonei allo svolgimento dell'attività e la definizione di comportamenti coerenti con l'esigenza di garantire riservatezza e tutela del patrimonio informativo aziendale.

Contrattazione collettiva e ruolo delle Parti sociali

La disciplina legislativa del lavoro agile deve essere integrata dalla contrattazione collettiva. Quest'ultima appare lo strumento più adatto per adattare la regolazione generale alle specificità dei settori, dei gruppi e dei contesti aziendali, individuando soluzioni equilibrate tra flessibilità organizzativa e tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nel settore dell'Industria alimentare, la presenza di una disciplina nel CCNL già prima della pandemia rappresenta un elemento significativo. Ciò dimostra come le Parti Sociali avessero colto, già in tempi non sospetti, le opportunità offerte dalla digitalizzazione e avessero ritenuto utile costruire una cornice negoziale idonea a consentire un utilizzo regolato dello smart working.

Gli accordi di secondo livello mostrano una tendenza a normalizzare il ricorso al lavoro agile, disciplinando in modo puntuale le giornate fruibili, le modalità di richiesta e autorizzazione, la non cumulabilità o recuperabilità delle giornate non utilizzate, la gestione degli strumenti informatici, la disconnessione, i diritti sindacali, la sicurezza, la privacy e l'eventuale riconoscimento di misure di sostegno connesse alla prestazione da remoto.

Lettura trasversale degli accordi

Dall'analisi degli accordi emerge un modello prevalentemente ibrido, fondato sull'alternanza tra presenza e lavoro da remoto. In alcune esperienze viene previsto un numero massimo di giornate settimanali, in altre un monte mensile, talvolta anche frazionabile su base oraria. Le Parti tendono, inoltre, a definire criteri di accesso e modalità operative che consentano di mantenere il collegamento con l'organizzazione aziendale e di preservare il coordinamento tra funzioni, team e sedi produttive.

Un elemento ricorrente è il legame tra smart working e conciliazione vita-lavoro. Diversi accordi attribuiscono particolare attenzione a lavoratrici e lavoratori con esigenze di cura, genitori, caregiver,

persone con disabilità o situazioni di fragilità. In questo senso, il lavoro agile diviene non soltanto uno strumento organizzativo, ma anche una misura capace di incidere sul benessere della persona e sulla qualità della partecipazione al lavoro.

Allo stesso tempo, gli accordi richiamano spesso l'autonomia e la responsabilità individuale. Lo smart working viene rappresentato come modalità utile a favorire il raggiungimento degli obiettivi e, in alcuni casi, anche a sostenere la crescita delle performance aziendali. La prospettiva più avanzata è quella in cui il miglioramento del work-life balance non è contrapposto all'efficienza, ma ne diviene presupposto.

La disciplina nel CCNL Industria alimentare

Come detto il CCNL Industria alimentare aveva già previsto una cornice di regolazione dello smart working prima della sua diffusione massiva. Tale elemento assume particolare rilievo perché dimostra una capacità del sistema contrattuale di anticipare tendenze organizzative che sarebbero poi divenute centrali durante e dopo l'emergenza sanitaria.

La disciplina contrattuale nazionale non esaurisce la regolazione dell'istituto, ma individua un perimetro entro il quale la contrattazione di secondo livello può costruire soluzioni più aderenti alle caratteristiche delle singole imprese, alle funzioni effettivamente remotizzabili e alle esigenze organizzative dei diversi gruppi industriali.

In tale prospettiva, il contratto nazionale assume una funzione di cornice, mentre gli accordi aziendali e di gruppo definiscono le modalità operative di accesso, fruizione e gestione del lavoro agile. È proprio in questa relazione tra primo e secondo livello che si coglie una delle specificità del settore alimentare: la capacità di combinare regole generali e adattamento negoziale ai contesti concreti.

Accesso all'istituto e criteri di fruizione

Uno dei profili più ricorrenti negli accordi analizzati riguarda la definizione delle condizioni di accesso allo smart working. Le Parti, in genere, individuano la compatibilità della mansione, la presenza di strumenti tecnologici adeguati, la possibilità di garantire riservatezza e sicurezza, nonché la necessità di preservare la continuità dell'organizzazione aziendale.

La fruizione viene spesso regolata attraverso un numero massimo di giornate, con previsioni che variano in funzione delle caratteristiche dell'impresa e delle attività svolte. In alcuni casi si fa riferimento a un limite settimanale, in altri a un plafond mensile, talvolta anche frazionabile. In altri accordi è esclusa la cumulabilità delle giornate non utilizzate, così da evitare che lo smart working

venga concepito come un monte ore liberamente accantonabile e da mantenere, invece, una gestione programmata e coerente con l'organizzazione del lavoro.

Sono frequenti anche clausole che richiedono la pianificazione preventiva delle giornate da remoto e il confronto con il responsabile aziendale. Tale previsione non ha soltanto una funzione autorizzativa, ma permette di governare l'equilibrio tra autonomia individuale e coordinamento collettivo, evitando che la flessibilità si traduca in frammentazione organizzativa.

Categorie prioritarie e funzione sociale dello smart working

La contrattazione di secondo livello mostra una attenzione crescente verso l'utilizzo dello smart working come strumento di sostegno alla conciliazione e all'inclusione. In diversi accordi sono previste priorità o forme di maggiore flessibilità per lavoratrici e lavoratori con figli, per i neogenitori, per i caregiver, per le persone con disabilità o per coloro che si trovano in particolari condizioni di fragilità.

In questo modo, il lavoro agile viene ricondotto a una funzione sociale ulteriore rispetto alla mera efficienza organizzativa. Esso può diventare uno strumento attraverso cui le Parti rispondono a bisogni concreti delle persone, favorendo la permanenza al lavoro, la continuità professionale e la possibilità di conciliare responsabilità familiari e partecipazione alla vita aziendale.

Tale impostazione è coerente con una idea di contrattazione capace di leggere le trasformazioni del lavoro non soltanto dal punto di vista produttivo, ma anche dal punto di vista della qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori. Lo smart working, in questa prospettiva, diviene una leva di benessere organizzativo e, al tempo stesso, di responsabilizzazione reciproca.

Buoni pasto, strumenti e trattamento economico

La ricerca si sofferma anche su alcune questioni applicative che hanno generato dibattito, tra cui il riconoscimento dei buoni pasto nelle giornate svolte in modalità agile. Gli orientamenti giurisprudenziali richiamati nello studio tendono a escludere un automatismo, valorizzando la natura del buono pasto quale beneficio connesso alle concrete modalità di organizzazione dell'orario e non come componente necessaria del trattamento retributivo.

La contrattazione collettiva resta, tuttavia, il luogo più idoneo per stabilire se e in che misura riconoscere tale beneficio, tenendo conto delle caratteristiche dell'organizzazione aziendale e dell'equilibrio complessivo delle misure negoziate. Lo stesso vale per la disciplina degli strumenti di lavoro, della manutenzione, della connessione, dell'assistenza tecnica e dell'eventuale rimborso di costi sostenuti dal lavoratore.

In via generale, gli accordi tendono a ribadire il principio di equivalenza del trattamento economico e normativo rispetto a chi svolge le medesime mansioni esclusivamente in presenza, pur adattando alcune misure alle specificità della prestazione resa da remoto. Anche su questo versante emerge la funzione ordinatrice della contrattazione collettiva, chiamata a prevenire incertezze applicative e contenziosi.

Il ruolo delle organizzazioni sindacali

Anche nella gestione di un istituto come lo smart working è fondamentale il ruolo svolto dalle organizzazioni sindacali. Tale ruolo non si limita alla tutela dei diritti individuali, ma investe la definizione di regole collettive, il monitoraggio dell'applicazione degli accordi e l'individuazione di eventuali correttivi in fase di attuazione.

Il lavoro agile, infatti, può incidere sulla dimensione collettiva del lavoro perché riduce la compresenza fisica e può rendere più complessa la costruzione del vincolo solidaristico tra le persone. Per tale ragione, la contrattazione è chiamata anche a preservare gli spazi di partecipazione, informazione e rappresentanza, evitando che la smaterializzazione del luogo di lavoro determini un indebolimento delle relazioni sindacali.

La regolazione negoziale dello smart working rappresenta una occasione per rafforzare modelli partecipativi e per confermare la centralità delle Parti Sociali nella gestione dei processi di innovazione organizzativa.

Conclusioni

L'ampio ricorso allo smart working e la sua regolamentazione, legislativa e contrattuale, costituiscono uno tra i cambiamenti più evidenti dell'organizzazione del lavoro e del modo di intendere il rapporto tra prestazione, tempo e spazio degli ultimi anni.

La pandemia da Covid-19 ha rappresentato il fattore scatenante di questo processo. Nell'industria alimentare, settore essenziale che ha continuato a garantire la produzione anche nei momenti più difficili dell'emergenza, il lavoro agile ha consentito alle funzioni compatibili di assicurare la continuità organizzativa e amministrativa, mentre le lavoratrici e i lavoratori degli stabilimenti proseguivano l'attività in presenza.

La ricerca evidenzia tre elementi decisivi. Il primo è la digitalizzazione, senza la quale non sarebbe stato possibile svolgere a distanza molte delle attività oggi compatibili con lo smart working. Il secondo è la regolamentazione contrattuale, che nel settore alimentare ha anticipato e poi accompagnato l'evoluzione dell'istituto. Il terzo è il contesto legislativo, che ha dapprima sostenuto

il ricorso emergenziale al lavoro agile e successivamente ne ha favorito una progressiva normalizzazione.

Nella fase attuale, la contrattazione collettiva è chiamata a ricercare un nuovo equilibrio tra lavoro in presenza e lavoro da remoto. Da un lato, occorre valorizzare la socialità, il senso di comunità e il coordinamento che si sviluppano nei luoghi di lavoro; dall'altro, non può essere dispersa l'esperienza positiva maturata da molte lavoratrici e molti lavoratori che, attraverso lo smart working, hanno garantito il raggiungimento degli obiettivi produttivi e una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La nuova fase del lavoro agile dovrà, inoltre, confrontarsi con le opportunità offerte dall'intelligenza artificiale, dall'evoluzione dell'IT e dagli strumenti digitali di collaborazione. Anche per questa ragione, il sistema di relazioni sindacali dell'Industria alimentare è chiamato a leggere e anticipare le trasformazioni in atto, incrementando sempre più la qualità della regolamentazione contrattuale dello smart working e ponendo al centro la dignità, la salute, la sicurezza, la professionalità e il benessere delle persone che lavorano.