Quaderno della Rivista
Diritti Lavori Mercati

11

Tutela della salute pubblica e rapporti di lavoro

a cura di

Lorenzo Zoppoli

Editoriale Scientifica

Il volume viene pubblicato con il contributo del Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Napoli Federico II.

© Copyright settembre 2021

Editoriale Scientifica s.r.l.
Via San Biagio dei Librai, 39
80138 Napoli

ISBN 979-12-5976-141-5
ISSN 1722-7666

indice

prefazione

13 Marina Brollo
Pandemia, lavoro, innovazione e rischi di genere

sezione prima
Nuovi equilibri costituzionali

17 Sandro Staiano
Pandemia e diritto al lavoro. Disallineamenti dalla Costituzione

33 Massimiliano Delfino
La tutela della salute nel diritto dell'Unione europea

45 Lorenzo Zoppoli
Pandemia, lavoro, Costituzione: nuovi equilibri, nuovo bilanciamento?

75 Lucia Venditti
Tutela della salute tra lavoro, famiglia e Welfare

89 Antonello Zoppoli
Diritto di sciopero e Covid-19: risorse normative (e principi) del diritto sindacale

sezione seconda
Nuovi assetti organizzativi pubblici e privati

113 Paolo Pascucci
Salute pubblica e limiti all'attività di impresa dall'angolo visuale del diritto del lavoro e della sicurezza sul lavoro

129 Gaetano Natullo
L'organizzazione delle imprese a tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e dei cittadini

141 Marco Esposito, Umberto Gargiulo
La gestione *dei rapporti di lavoro nella sanità pubblica: crisi e opportunità*

157 Arianna Avondola
Salute e distanziamento sociale nel sistema scolastico: problemi funzionali e regolativi

177 Giancarlo Ricci
Tempi e spazi di lavoro e dell'organizzazione sociale. Riflessioni a ridosso dell'emergenza pandemica

193 Maura Ranieri
Sostegno all'occupazione e contrasto delle organizzazioni criminali

207 Matteo Maria Mutarelli
Il processo del lavoro tra accelerazione telematica e distanziamento sociale

sezione terza
Tutela della salute pubblica e relazioni sindacali

231 Edoardo Ales
La tutela della salute sul lavoro nel prisma del metodo partecipativo

251 Madia D'Onghia
Remotizzazione del lavoro, relazioni sindacali e tutela della salute dei lavoratori

269 Rosa Casillo
Legge e contrattazione collettiva nella tutela della salute

sezione quarta
Tutela della salute pubblica e contratti di lavoro

285 Pasquale Monda
Il lavoro agile "emergenziale" tra identità giuridica e problemi applicativi

305 Federico Maria Putaturo Donati
Legislazione emergenziale e disciplina dei salari

319 Paola Saracini
Salute, sospensione del rapporto di lavoro e attività di cura familiare

331 Vincenzo Luciani
La disciplina dei licenziamenti tra emergenza e precari equilibri sistematici

349 Valeria Nuzzo
Salute pubblica e rapporti di lavoro, tra autonomia e subordinazione

369 Lucia D'Arcangelo
Tutela della salute pubblica e privacy *dei lavoratori: una nuova cultura dei controlli?*

sezione quinta

Salute pubblica, regole sovranazionali e sistema di sicurezza sociale

387 Laura Tebano
L'Unione Europea tra "vecchi" vincoli e nuove risorse nel sostegno all'occupazione

411 Vania Brino
Il diritto internazionale del lavoro dinanzi alla pandemia

421 Paola Bozzao
Gli istituti di sostegno al reddito per disoccupati e working poor*: dall'emergenza ai nuovi assetti sistematici*

435 Giulio Quadri
Ammortizzatori sociali e "Covid-19", tra emergenza e ripresa

455 Raffaello Santagata de Castro
Sostegno ai redditi, crisi di impresa e tutela della salute ai tempi del coronavirus

477 *Notizie sugli autori*

479 *Abbreviazioni*

table of contents

preface

13 Marina Brollo
Pandemic, Work, Innovation and Gender Risks

section I
New Constitutional Equilibriums

17 Sandro Staiano
Pandemic and right to work. Misalignments from the Constitution

33 Massimiliano Delfino
Health Protection in European Union Law

45 Lorenzo Zoppoli
Pandemic, Work, Constitution: New Equilibriums, New Balance?

75 Lucia Venditti
Health Protection between Work, Family and Welfare

89 Antonello Zoppoli
Right to Strike and Covid-19: Regulatory Resources (and Principles) of Trade Union Law

section II
New Public and Private Organizational Structures

113 Paolo Pascucci
Public Health and Limits to the Enterprise Activity from the Point of View of Labour Law and Safety at Work

129 Gaetano Natullo
The Organization of Enterprises to Protect the Psycho-Physical Integrity of Workers and Citizens

141 Marco Esposito, Umberto Gargiulo
The Management of Employment Relationships in Public Health: Crisis and Opportunities

157 Arianna Avondola
Health and Social Distancing in the School System: Functional and Regulatory Problems

177 Giancarlo Ricci
Times and Spaces of Work and Social Organization. An Analysis after the Pandemic

193 Maura Ranieri
Employment Support and the Fight against Criminal Organizations

207 Matteo Maria Mutarelli
The Labour Trial between Digital Acceleration and Social Distancing

section III
Protection of Public Health and Trade Union Relations

231 Edoardo Ales
The Protection of Health at Work in the Prism of the Participation Method

251 Madia D'onghia
Remote Work, Trade Union Relations and Protection of Workers' Health

269 Rosa Casillo
Statutory Provisions and Collective Bargaining in Health Protection

section IV
Protection of Public Health and Employment Contracts

285 Pasquale Monda
The 'Emergency' Remote Work between Legal Identity and Application Problems

305 Federico Maria Putaturo Donati
Emergency Legislation and Wage Regulation

319 Paola Saracini
Health, Suspension of the Work Relationship and Family Care Activities

331 Vincenzo Luciani
The Discipline of Dismissals between Emergency and Precarious Systematic Equilibriums

349 Valeria Nuzzo
Public Health and Employment Relationships, between Self-Employment and Dependent Work

369 Lucia D'arcangelo
Protection of Public Health and Privacy of Workers: a New Culture of Controls?

section V
Public Health, Supranational Rules and the Social Security System

387 Laura Tebano
The European Union between 'Old' Constraints and New Resources in Employment Support

411 Vania Brino
International Labour Law in the Face of the Pandemic

421 Paola Bozzao
Income Support Institutions for the Unemployed and the Working Poor: from Emergency to New Systematic Structures

435 Giulio Quadri
Social Safety Nets and 'Covid-19', between Emergency and Recovery

455 Raffaello Santagata De Castro
Income Support, Business Crisis and Health Protection in the Time of the Coronavirus

477 *Authors' information*

479 *Abbreviations*

Giancarlo Ricci

Tempi e spazi di lavoro e dell'organizzazione sociale. Riflessioni a ridosso dell'emergenza pandemica

Sommario: **1.** Il *cronotopo* del lavoro nel sistema produttivo fordista e post-fordista. **2.** Il *cronotopo* del lavoro nel contesto pandemico: "de-localizzare" e "de-sincronizzare" per finalità di tutela della salute. **3.** Le trasformazioni dei tempi e dei luoghi: la remotizzazione del lavoro e i suoi postulati. **4.** Gli adattamenti dei tempi del lavoro svolto in regime di presenza fisica: i Protocolli in azienda e nelle amministrazioni pubbliche e i loro effetti giuridici. **5.** L'impatto del nuovo *cronotopo* del lavoro sull'organizzazione sociale: alcune evidenze (anche in prospettiva post-pandemica).

1. *Il* cronotopo *del lavoro nel sistema produttivo fordista e post-fordista*

La definizione di una specifica dimensione *cronotopica* del lavoro subordinato risale agli albori della società industriale.

Allora, andava chiaramente emergendo la necessità di ripensare il nesso fra il lavoro e le scansioni naturalistiche del suo tempo, tipiche della società agricola e artigianale, con la strutturazione di un sistema sociale in cui i tempi e gli spazi del "lavorare" tendevano ad acquisire modalità tipicamente standardizzate, secondo schemi di "unicità" (del luogo di svolgimento) e di "uniformità" (dei tempi di attività)[1].

Fra la fine dell'ottocento e i primissimi decenni del novecento, in uno con la definitiva maturazione del sistema produttivo basato sulla manifattura industriale, il modello viene codificato, attraverso i postulati teorico-pratici

[1] Cfr. Musso, *Le trasformazioni del lavoro nelle rivoluzioni industriali*, in Mingione (a cura di), *Lavoro: la grande trasformazione. L'impatto sociale del cambiamento del lavoro tra evoluzioni storiche e prospettive globali*, Feltrinelli, 2020, p. 35; Gasparini, *Tempi e ritmi nella società del Duemila*, Franco Angeli, 2009, p. 64 ss.

dei suoi principali "demiurghi", vale a dire Charles Taylor e Henry Ford, senza tralasciare, peraltro, l'incidenza determinante delle teorie sulla "burocrazia" di Max Weber[2].

Fra i principali tratti morfologici del modello emerge la "sincronizzazione dei tempi e dei luoghi"[3], nella logica del "sistema chiuso", per compartimenti stagni, in cui sono nettamente perimetrati gli ambiti del "lavorare" e scissi dai luoghi e dai tempi del "non lavoro" (fermo restando la funzionalità di questi ultimi alla rigenerazione delle energie per l'avvio di una nuova giornata lavorativa)[4].

In raffronto alla formula *cronotopica* del lavoro fordista, sin qui brevemente descritta, quella forgiata dal sistema post-fordista si caratterizza, per unanime opinione, per la disarticolazione della "gabbia" spazio-temporale nella quale si dipana l'attività del lavoratore subordinato, alla stregua delle mutate esigenze della fabbrica e del sistema di produzione, che abbandona il gigantismo per divenire "snella" e *just in time*. Al contempo, l'avvento della terziarizzazione di ampi settori dell'economia mina e disarticola ulteriormente le rigidità del modello industrialista di stampo taylor-fordista[5], dando impulso a innovativi regimi di organizzazione e di gestione dei tempi di lavoro[6].

Purtuttavia, non può trascurarsi come, da questo punto di vista, la traiettoria del post-fordismo non ecceda la sollecitazione di forme, talora anche spinte, di flessibilità, sia sul piano funzionale e organizzativo, sia su quello della articolazione tipologica del rapporto di lavoro[7]. Ma ciò senza intaccare, pare di poter dire, il nucleo duro del modello taylor-fordista che rimane fondamentalmente intonso.

[2] Alla stregua della suggestiva ricostruzione di Revelli, *La politica senza politica. Perché la crisi ha fatto entrare il populismo nelle nostre vite*, Einaudi, 2019, p. 115 ss.

[3] Cfr. De Masi, *Il lavoro nel XXI secolo*, Einaudi, 2018, p. 538.

[4] Revelli, *op. cit.*, p. 123.

[5] Cfr. ancora Revelli, *op. cit.*, pp. 125-126; De Masi, *op. cit.*, p. 704 ss.; v. anche Musso, *op. cit.*, pp. 31-32, che evidenzia la gradualità dei cambiamenti, come dimostrato ampiamente dalla "storia dei taylorismi e dei fordismi, al plurale (…), al pari dei toyotismi".

[6] Ampiamente, da ultimo, Calvellini, *La funzione del* part-time*: tempi della persona e vincoli di sistemi*, Edizioni Scientifiche Italiane, 2020, p. 55 ss.

[7] Cfr. Ponzellini, *Tecnologie, fine della presenza e dilemmi del controllo nei nuovi pattern spazio-temporali del lavoro*, in *EL*, 2020, pp. 94-95.

2. *Il* cronotopo *del lavoro nel contesto pandemico: "de-localizzare" e "de-sincronizzare" per finalità di tutela della salute*

In raffronto alle dinamiche del post-fordismo, l'impatto prodotto sul *cronotopo* del lavoro subordinato dallo *tsunami* pandemico che ha investito, fra gli altri, il nostro Paese fra il 2020 e il 2021 si palesa enormemente più dirompente.

Si può anzi dire, senza tema di smentita, che la pandemia si raffiguri come il più formidabile esperimento di "de-sincronizzazione" dei tempi di lavoro e di "de-strutturazione" dei suoi luoghi, cui mai si sia assistito[8].

A ridosso dell'esplodere della crisi pandemica, ci si è resi conto quasi subito che, in attesa delle adeguate contromisure sanitarie e farmacologiche, l'unico modo per contrastare la diffusione del *virus* fosse rappresentato dall'implementazione di misure di distanziamento (fisico o sociale che dir si voglia) fra le persone.

Applicato ai rapporti di lavoro, l'imperativo categorico del distanziamento per fini di tutela della salute si è tramutato, sul versante regolativo, nell'adozione di una congerie di misure di estrema rilevanza[9] e significativamente impattanti sul modello cronotopico.

Anzitutto e in primo luogo, lo sfruttamento delle tecnologie digitali ha permesso di inverare, in condizioni di sicurezza e tendenzialmente senza soluzione di continuità, processi lavorativi, affidati alla modalità da remoto. Ciò ha ingenerato uno straordinario effetto *spillover* per le forme di lavoro a distanza: il lavoro agile, per intenderci, seppure impiegato in modalità tendenzialmente "da casa"[10].

Com'è noto, il lavoro agile emergenziale ha preso piede sia nel settore

[8] Il fenomeno è descritto con vividi tratti da CARNEVALE MAFFÈ, *L'impero digitale colpisce ancora*, in *Italianieuropei*, 2020, n. 3, pp. 77-78.

[9] Su principi fondativi e contenuti della complessa normativa pandemica *ex multis* ALGOSTINO, *Costituzionalismo e distopia nella pandemia di Covid-19 tra fonti dell'emergenza e (s)bilanciamento dei diritti*, in *Costituzionalismo.it*, 2021, n. 1, p. 1 ss.

[10] Si tratta di modalità lavorativa che, sino alla pandemia, era poco diffusa, a dispetto delle enormi potenzialità generate dal passaggio dall'*ICT* (nel cui "cono" aveva visto la luce l'esperienza, pure questa limitata, del telelavoro) alle *digital resources* e dei tentativi di regolazione normativa "di sostegno" intervenuti in pari tempo. In molti hanno evidenziato le straordinarie potenzialità di riorganizzazione dei luoghi tradizionali del lavoro favorite dalla digitalizzazione: cfr. NOGLER, *Gli spazi di lavoro nelle città tra innovazioni e "regressioni" interpretative*, in OCCHINO (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e Pensiero, 2018, p. 38; PONZELLINI, *op. cit.*, pp. 95-96.

privato, sia, ancora di più, nelle pubbliche amministrazioni, ove è addirittura assurto, seppure temporaneamente, a "modalità ordinaria di svolgimento della prestazione di lavoro"[11], divenendo "l'esperienza più emblematica, quasi simbolica" della stagione pandemica, imponendo il ripensamento *ab imis* dei luoghi e dei tempi del lavoro subordinato, con effetti di "cambiamenti di stile ad ampio raggio" su cui si tornerà in seguito[12].

In secondo luogo, specie dopo la primissima fase di *lockdown* generalizzato, si è assistito alla riorganizzazione del "lavoro in presenza", con modalità diverse a seconda, ancora una volta, che si trattasse di aziende operanti nel settore privato o di amministrazioni pubbliche. Sotto questo profilo, è prevalsa l'implementazione di misure idonee a consentire modalità di distanziamento e a prevenire, mediante la riduzione dei contatti fisici, assembramenti sul luogo di lavoro. Lo sforzo riorganizzativo si è orientato verso moduli di adattamento della presenza in servizio, attraverso arrangiamenti flessibili, sistemi articolati di orario anche mediante turnazioni, scaglionamento degli orari in entrata e in uscita[13].

Infine, non si può non tenere in adeguato conto come l'identificazione di gruppi di attività e, conseguentemente, di lavoratori denominati "essenziali", ai fini della produzione, commercializzazione e distribuzione di prodotti e beni di consumo ovvero all'erogazione di servizi pubblici essenziali, abbia ugualmente inciso sui modelli di organizzazione del lavoro, con effetti, per esempio, di inedita dilatazione degli orari di lavoro, come nel caso degli operatori della sanità impegnati a far fronte alla gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e per i quali si è disposta, con l'art. 5-*sexies* d.l. 17 marzo 2020 n. 18 conv. in l. 24 aprile 2020 n. 27, la disapplicazione dei "limiti massimi di orario di lavoro prescritti dai contratti collettivi nazionali di lavoro di settore, a condizione che venga loro concessa una protezione appropriata, secondo modalità individuate mediante accordo quadro nazionale, sentite le

[11] Art. 87, comma 1, l. 17 marzo 2020, n. 18, conv. in l. 24 aprile 2020, n. 27. A seguito della modifica introdotta dall'art. 26 d.l. 14 agosto 2020, n. 104, conv. in l. 13 ottobre 2020, n. 126, il lavoro agile è divenuta "una delle modalità ordinarie" della prestazione di lavoro: per una prima analisi cfr. ZOPPOLI L., *Dopo la digi-demia: quale smart working per le pubbliche amministrazioni italiane?*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 421/2020.

[12] I virgolettati rinviano a CARUSO, ZAPPALÀ, *Un diritto del lavoro "tridimensionale": valori e tecniche di fronte ai mutamenti dei luoghi di lavoro*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 439/2021, p. 4.

[13] Per un primo approccio al tema cfr. MARESCA, *Contrazione del lavoro e flessibilità dei tempi di lavoro indotte dal Covid-19: esperienza e prospettive*, in *RIDL*, 2020, I, pp. 288-289.

rappresentanze sindacali unitarie e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative"; o, ancora, degli addetti alla distribuzione del cibo o di altri prodotti a domicilio, non a caso coinvolti, negli ultimi mesi, in una discussione ad ampio spettro sulla rivisitazione dei modelli contrattuali loro applicabili, anche ai fini dell'apprestamento di condizioni di maggior tutela.

3. *Le trasformazioni dei tempi e dei luoghi: la remotizzazione del lavoro e i suoi postulati*

Il paradigma del profondo rivolgimento dell'assetto spazio-temporale della prestazione di lavoro subordinato, in costanza di emergenza pandemica è costituito, come detto, dal lavoro agile.

Introdotto dalla l. 22 maggio 2017, n. 81 quale modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato, ha ricevuto un'accoglienza fredda, e il suo impiego si è rivelato, sino al fatidico "decreto cura Italia", del tutto sporadico, limitatamente a grandi aziende private o a pubbliche amministrazioni particolarmente illuminate e in vena di sperimentazioni quasi futuristiche[14].

La spinta della pandemia, invece, "ha messo le ali" al lavoro agile[15]. Il suo impiego, nel contesto dell'incipiente emergenza, si è rivelato una sorta di uovo di colombo, garantendo l'effetto *win-win* di contemperamento armonico di interessi costituzionalmente garantiti, come il diritto alla salute (art. 32 Cost.), il diritto al lavoro (art. 4 Cost.), la libertà di iniziativa economica privata (art. 41 Cost.) o il buon andamento (e l'efficienza) delle amministrazioni pubbliche erogatrici di servizi (art. 97 Cost.)[16].

L'esigenza di incentivare al massimo grado lo strumento, unico in grado di consentire la continuità di attività e servizi senza esporre lavoratori e sog-

[14] Sulla disciplina di cui alla l. n. 81/2017 v. Ricci G., *Il lavoro a distanza di terza generazione: la nuova disciplina del lavoro "agile"*, in *NLCC*, 2018, p. 632 ss.; per un *excursus* delle vicende più recenti v. Brollo, *Smart o Emergency Work? Il lavoro agile al tempo della pandemia*, in *LG*, 2020, p. 553 ss., rinviandosi per più approfondite riflessioni a Monda, *Il lavoro agile "emergenziale" tra identità giuridica e problemi applicativi*, in questo quaderno.

[15] Ichino, *Se l'epidemia mette le ali allo Smart Working*, *lavoce.info.it*, 28 febbraio 2020, ripreso da Romagnoli, *Il tuffo nello* smart working *senza saper nuotare*, *Eguaglianza&Libertà.it*, 11 febbraio 2021.

[16] Così anche Tufo, *Il lavoro agile emergenziale: un mosaico difficile da ricomporre tra poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, in *RGL*, 2021, I, p. 48.

getti di altra natura al rischio di micidiali catene di contagio, è stato perseguito dalla normativa pandemica semplificando l'accesso al lavoro agile, con il disinnesco del contratto individuale (deputato, ai sensi dell'art. 18, comma 1 l. n. 81/17, a regolare il "patto di lavoro agile") a tutto vantaggio dell'unilateralità della misura, affidata al potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro[17]. Anche se poi, a ben vedere, nella temperie pandemica il lavoro da remoto è apparso un *wishful thinking* comune ad entrambi le parti del rapporto di lavoro, come dimostrano le innumerevoli ricerche condotte nel corso di questi mesi e da cui è emerso l'apprezzamento per la modalità *smart* e la sua desiderabilità anche in prospettiva di medio e lungo periodo.

Conflitti sono insorti, semmai, nei casi in cui sia stata l'azienda a rifiutare l'adibizione del dipendente al lavoro agile, come testimonia la giurisprudenza formatasi in argomento, dalla quale emerge la priorità, nel regime normativo emergenziale, dell'istituto, prevalente su strumenti alternativi come la Cig, ovvero la concessione di ferie "coattive"[18].

Analizzando l'istituto da un angolo visuale ancor più congeniale alla tematica del presente contributo, emerge il carattere ontologicamente "eversivo" del lavoro agile emergenziale, che aggredisce e disarticola le coordinate spazio-temporali tipiche del lavoro subordinato.

A proposito del *luogo di svolgimento della prestazione di lavoro*, occorre ricordare che nella sua forma "ordinaria" il lavoro agile è stato forgiato quale modalità di lavoro da remoto sradicata dalla tradizionale collocazione "fisica" grazie alla virtualizzazione della prestazione consentita dalle tecnologie digitali di ultima generazione. Epperò l'art. 18, comma 1, l. n. 81/17 lo ha codificato quale fattispecie di "alternanza" fra lavoro da remoto e lavoro in presenza[19], anche per contrastare effetti di straniamento dall'ambiente di lavoro, preservato quale luogo di socialità e di incontro a fini collaborativi e progettuali con il proprio *team* di lavoro.

Nella formula emergenziale, invece, il lavoro agile si è atteggiato da subito come modalità seccamente "alternativa" al lavoro in presenza, *condicio*

[17] Cfr. art. 87, comma 1, lett. b) d.l. n. 18/2020, conv. in l. n. 27/2020 (in riferimento al lavoro pubblico) e art. 90, comma 4, d.l. 19 maggio 2020, n. 34, conv. in l. 17 luglio 2020, n. 77. Su questo e su altri aspetti della disciplina emergenziale "derogatoria" del lavoro agile cfr. Brollo, *op. cit.*, pp. 563-564.

[18] Trib. Mantova, decreto 26 giugno 2020 e Trib. Grosseto, ordinanza 23 aprile 2020, in *RGL*, 2021, II, p. 92, con nota di Spinelli.

[19] "(…) in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una prestazione fissa".

sine qua non, del resto, per ottemperare alla finalità di garantire il distanziamento di sicurezza *in situ*.

Un disallineamento, quello fra normativa ordinaria ed emergenziale, che pare peraltro attutirsi se si guarda alla progressione geometrica delle misure adottate dall'inizio della pandemia sino a oggi, soprattutto nelle pubbliche amministrazioni.

Infatti, la riconduzione del lavoro agile a strumento non necessariamente ordinario di svolgimento della prestazione di lavoro[20] e l'introduzione del concetto di "attività smartabile", rimessa alla mappatura tramite il c.d. POLA[21], evoca uno scenario in cui il lavoro agile pare destinato a essere progressivamente ricondotto a modalità più consone alla propria *ratio*; così come, del resto, l'accento sul ripristino di modalità in alternanza fra lavoro da remoto e lavoro in presenza converge nella direzione di "normalizzare" l'impiego del lavoro agile.

Sul secondo versante, quello del *tempo di lavoro*, l'implementazione emergenziale dell'istituto è avvenuta secondo uno schema tutto sommato conforme all'art. 18, comma 1, l. n. 81/17, che, con formula lessicalmente e tecnicamente acrobatica, ne prevede lo svolgimento "senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro", però entro "i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva".

Al riguardo, permane la difficoltà di "misurare" la prestazione di lavoro secondo il parametro, per certi versi ossimorico, della "presenza da remoto"[22]; così come, sul crinale delle tutele accordabili al lavoratore agile, resta aperta l'essenziale questione "dell'agglutinamento dei tempi"[23] conseguente all'impiego del lavoratore in modalità *smart*. La porosità degli orari (di lavoro e di non lavoro) tipica del lavoro agile, che si compenetrano vicendevolmente in una logica di "confusione" fra frammenti temporali destinati – nella logica

[20] Oltre alle disposizioni richiamate *supra* nota 11, v. anche l'art. 263, comma 1, d.l. n. 34/2020, come modificato dall'art. 1, d.l. 30 aprile 2021, n. 56.

[21] Cfr. art. 14 l. 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'art. 263, comma 4-*bis*, d.l. n. 34/2020 e dall'art. 1, d.l. 30 aprile 2021, n. 56.

[22] Tant'è che l'art. 18, comma 1 fa riferimento, ancorché in maniera del tutto lapidaria, a "forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi". Peraltro, in alcuni accordi collettivi di regolamentazione del lavoro agile si introducono innovativi strumenti di rilevazione telematica della presenza: v. a titolo di esempio l'Accordo Wind Tre del 3 febbraio 2021.

[23] Per dirla con Gasparini, *op. cit.*, pp. 38-39.

fordista, ma anche, tutto sommato, in quella post-fordista – a perseguire finalità del tutto diverse, evoca la questione dell'osservanza effettiva dei periodi di riposo e, soprattutto, del diritto (di nuovo conio) alla c.d. disconnessione, implicante la garanzia in capo al lavoratore ad isolarsi dalle incombenze lavorative (ponendosi, si potrebbe dire, in modalità *offline*) senza il rischio di subire penalizzazioni o, peggio, iniziative di natura disciplinare[24].

4. *Gli adattamenti dei tempi del lavoro svolto in regime di presenza fisica: i Protocolli in azienda e nelle amministrazioni pubbliche e i loro effetti giuridici*

Dopo la fase drammatica del *lockdown* nazionale, è prevalso il *mantra* della necessaria "convivenza" con il virus. Anche e soprattutto al fine di garantire il pur parziale funzionamento di attività produttive e commerciali in parte o in tutto incompatibili con la remotizzazione delle attività lavorative, dunque gravate dal concreto rischio di ridimensionamento, se non di chiusura, con conseguente drammatico impatto sui livelli occupazionali.

Perciò, pur in un contesto null'affatto tranquillizzante dal punto di vista sanitario, bensì contrassegnato, da un certo frangente in avanti, da *lockdown* di tipo regionale o territoriale, si è avviata la ripresa di una parte significativa delle attività produttive e commerciali.

Propedeutica al riavvio è apparsa la messa a punto di misure di sicurezza funzionali a ridurre il rischio del contagio fra lavoratori (nonché fra lavoratori e fornitori; o fra lavoratori e utenti) nel sito produttivo o commerciale, ovvero all'interno degli uffici pubblici, la cui progressiva riattivazione è stata giustificata (anche) dall'esigenza di funzionalità dei servizi rispetto alle attività aziendali.

Cruciale risulta l'approvazione, in data 21 marzo 2020, del "Protocollo condiviso delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro". Il documento è stato aggiornato dapprima in data 24 aprile 2020 e – più di recente e in vista di una massiccia riapertura in concomitanza con l'avanzamento della campagna vaccinale – in data 6 aprile 2021.

[24] Cfr. da ultimo Caruso, Zappalà, *op. cit.*, p. 41 ss. Il diritto è stato istituzionalizzato per la prima volta nell'ordinamento interno dall'art. 2, comma 1-*ter* d.l. 13 marzo 2021, n. 30, conv. in l. 6 maggio 2021, n. 61, anche se un fugace richiamo era già presente nell'art. 19, comma 1, l. n. 81/17.

Oltre a contenere dettagliate misure relative alla sicurezza degli ambienti di lavoro mirate al contrasto alla diffusione del virus, il Protocollo dedica due capitoli all'implementazione di misure riguardanti gli spazi e i tempi di lavoro nel contesto organizzativo. Tali misure, nella versione aggiornata del Protocollo, al 6 aprile 2021, si correlano, per espresso rinvio, al disposto degli artt. 4, 6 e 30 d.P.C.M. 2 marzo 2021.

Ruolo nevralgico svolge il Par. 8 del Protocollo, che eppure conferma il *favor* per il lavoro agile e da remoto "anche nella fase di progressiva ripresa delle attività, in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione, ferma restando la necessità che il datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause)".

Epperò, nella prospettiva già segnalata del riavvio "fisico" delle attività, s'individuano molteplici possibili misure di riorganizzazione spazio-temporale delle prestazioni in presenza, così enumerabili: 1) "rimodulazione degli spazi di lavoro, compatibilmente con la natura dei processi produttivi e degli spazi aziendali"; 2) in caso di compresenza di più lavoratori "soluzioni innovative come, ad esempio, il riposizionamento delle postazioni di lavoro adeguatamente distanziate tra loro, ovvero soluzioni analoghe"; 3) "articolazione del lavoro (…) con orari differenziati, che favoriscano il distanziamento sociale riducendo il numero di presenze in contemporanea nel luogo di lavoro e prevenendo assembramenti all'entrata e all'uscita con flessibilità degli orari"; sicché, alla stregua del Par. 9 del Protocollo, "si favoriscono orari di ingresso / uscita scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa); 4) raccomandazione ad "assicurare un piano di turnazione dei lavoratori dedicati alla produzione con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili".

In modo sostanzialmente analogo, nel Protocollo quadro fra Ministro per la p.a. e sindacati del 24 luglio 2020 sul "Rientro in sicurezza" (da coordinarsi con plurime disposizioni di legge e d.P.C.M. nonché con gli artt. 3, comma 1, lett. d) e 4, comma 1 del d.m. 19 ottobre 2020), emergono le seguenti linee guida: 1) "l'orario dei servizi erogati al pubblico e quello di lavoro siano organizzati in maniera più flessibile, in particolare, per le fasce di entrata e uscita, anche con riferimento ai rispettivi ccnl, in quanto ciò costituisce una misura rilevante per prevenire aggregazioni e per facilitare il distanziamento interpersonale nei luoghi di lavoro" (Par. 6); 2) "qualora siano

adottati regimi di articolazione dell'orario di lavoro giornaliero o settimanale diversi da quelli precedenti all'entrata in vigore delle misure di contrasto all'emergenza epidemiologica" favorendo la conciliazione dei tempi vita-lavoro dei dipendenti (Par. 9).

L'impianto regolativo scaturente dalle disposizioni dei Protocolli pone la questione in ordine al *come* il potere datoriale di adottare misure organizzative in materia di tempi di lavoro a fini di tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore ai sensi dell'art. 2087 cod. civ. – anche in forza del "valore giuridico" delle misure *ex* art. 29-*bis* d.l. 8 aprile 2020, n. 23, conv. in l. 5 giugno 2020, n. 40[25] – si contemperi con l'osservanza di eventuali vincoli sindacali/negoziali.

In altri e più espliciti termini: il fatto che le misure di riorganizzazione degli orari di lavoro siano funzionali a obiettivi di tutela della salute, e non, come in situazione di normalità, a un disegno puramente organizzativo, implica che queste siano comunque sottoposte a vincoli sindacali/negoziali, ovvero il datore di lavoro può adottare unilateralmente misure di riorganizzazione dei luoghi e dei tempi di lavoro, laddove necessarie a prevenire il diffondersi del contagio *in situ*?

Orbene, i dati testuali militano nel senso della sussistenza *in ogni caso* di un obbligo di osservanza dei vincoli sindacali/negoziali nella definizione delle misure di riorganizzazione.

Decisivo in tal senso appare l'*incipit* del Par. 8 del Protocollo del 6 aprile 2021, per cui le misure *atipiche* sulla riorganizzazione degli orari[26] vanno as-

[25] "Ai fini della tutela contro il rischio di contagio da COVID-19, i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all'obbligo di cui all'articolo 2087 cod. civ. mediante l'applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali, e successive modificazioni e integrazioni, e negli altri protocolli e linee guida di cui all'art. 1, comma 14, d.l. 16 maggio 2020, n. 33, nonché mediante l'adozione e il mantenimento delle misure ivi previste". In generale, sugli obblighi di sicurezza in capo al datore di lavoro, come scaturenti dall'incrocio dal sistema delle fonti ordinarie e da quello delle fonti emergenziali, cfr. GIUBBONI, *Contro la pandemia: obblighi datoriali di sicurezza, tutele sociali, questioni risarcitorie*, in *PD*, 2020, p. 618 ss.; MARAZZA, *L'art. 2087 c.c. nella pandemia Covid-19 (e oltre)*, in *RIDL*, 2020, p. 267 ss.; ALBI, *Sicurezza sul lavoro e pandemia*, in *LDE*, 2021, n. 2. Con specifico riferimento al ruolo delle organizzazioni sindacali e della contrattazione collettiva v. BOLOGNA, FAIOLI, *Covid-19 e salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: la prospettiva intersindacale*, in *RDSS*, 2020, p. 375 ss.

[26] Assai scarni i riferimenti a tali misure nei contributi cit. *supra*, nota 25. In particolare, cfr. MARAZZA, *op. cit.*, p. 271, che le definisce "misure di sicurezza "elastiche" (…) che richiedono

sunte dalle imprese "avendo a riferimento quanto previsto dai ccnl e favorendo così le intese con le rappresentanze sindacali aziendali"[27]. Richiami di analogo tenore sono rinvenibili nel Protocollo del 24 luglio 2020 sul "rientro in sicurezza" nelle pp. aa.[28].

I riverberi di tale disposto, relativamente ai moduli organizzativi che insistono sulla dimensione spazio-temporale della prestazione e direttamente evocati dal Protocollo, sono evidenti: 1) per il *flexi-time*, ossia la flessibilità in entrata e in uscita, funzionale ad evitare pericolosi assembranti favorendo al contrario lo scaglionamenti di ingressi e uscite, i contratti collettivi nazionali di categoria (nel settore privato) e di comparto (nelle pp.aa.) demandano alla contrattazione collettiva decentrata/integrativa la regolazione di tale strumento; 2) per quanto riguarda l'individuazione di "tipologie di orario di lavoro" che consentano l'articolazione differenziata e flessibile delle presenze di lavoratori *in situ*, esse costituiscono oggetto di "confronto" con le rappresentanze sindacali in azienda o nell'amministrazione; 3) in riferimento all'implementazione dei sistemi di turnazione, funzionali pure essi a obiettivi di distanziamento e diminuzione dei contatti, il potere datoriale si esercita entro i soli vincoli derivanti dai contratti collettivi nazionali; 4) mentre alcun vincolo, a quanto consta, grava sul potere direttivo e organizzativo datoriale

un delicato lavoro di adattamento nei contesti aziendali perché in effetti condizionate dallo stato di dei fatti e dei luoghi".

[27] A proposito della implementazione delle misure nella contrattazione collettiva cfr. il Rapporto redatto da Cgil e Fondazione Di Vittorio, *La contrattazione di secondo livello al tempo del Covid-19*, Febbraio 2021, *www.fondazionedivittorio.it/it/focus-fdv-cgil-contrattazione-secondo-livello-al-tempo-del-covid-19%20*, da cui si desume che la riorganizzazione degli orari di lavoro funzionale al riavvio delle attività è stata implementata attraverso Accordi settoriali che tendenzialmente "fotografano" i contenuti del Protocollo generale (anche se con qualche eccezione, come nel caso dei Protocolli per i settori Moda e Cantieri), nonché tramite più puntuali Accordi collettivi aziendali o regolamenti aziendali condivisi con le rappresentanze sindacali in azienda. Per una sintesi ragionata del Rapporto v. De Sario, Di Nunzio, Leonardi, *Azione sindacale e contrattazione collettiva per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro nella fase 1 dell'emergenza da pandemia di Covid-19*, in *RGL*, 2021, I, p. 91 ss.

[28] Va rimarcato peraltro che il Par. 13 del Protocollo del 6 aprile 2021, secondo cui "è costituito in azienda un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole contenute nel presente Protocollo di regolamentazione, con la partecipazione delle rappresentanze sindacali e del RLS" è stato ritenuto cogente da quella giurisprudenza che ha bollato come antisindacali le condotte delle aziende consistite nell'adozione unilaterale di misure prevenzionistiche "da Protocollo", ma senza il preventivo coinvolgimento delle rappresentanze sindacali: cfr. Trib. Velletri decreto 13 ottobre 2020; Trib. Matera decreto 14 settembre 2020; Trib. Treviso decreto 2 luglio 2020, in *RGL*, 2021, II, p. 105 ss., con nota di Mattei.

di adottare misure di dislocazione dei lavoratori negli uffici al fine di favorire il distanziamento[29].

Laddove il datore di lavoro ravvisi contesti di criticità organizzativa e ove non vi siano margini per declinare misure concordate o condivise con le organizzazioni sindacali, potrà adottare le misure alternative consentite dall'ordinamento emergenziale e dagli stessi Protocolli: o l'attivazione del lavoro agile ove le mansioni siano "smartabili", oppure il ricorso a istituti come ferie, congedi retribuiti e altri strumenti di cui alla contrattazione collettiva.

A titolo di *extrema ratio*, rimarrà la via d'uscita della sospensione dell'attività, limitatamente ai reparti cui sono addetti i lavoratori interessati dalla criticità.

5. *L'impatto del nuovo* cronotopo *del lavoro sull'organizzazione sociale: alcune evidenze (anche in prospettiva post-pandemica)*

La rappresentazione distopica di una società caratterizzata dalla frantumazione del paradigma unitario di tempo e di luogo di lavoro e, per conseguenza, dal ripensamento del modello di organizzazione sociale, si è improvvisamente materializzata in un arco di tempo straordinariamente breve, quello cioè contrassegnato dall'emergenza pandemica.

Il *mix* fra remotizzazione del lavoro e disarticolazione dei tempi di lavoro, attraverso pratiche di scaglionamento e flessibilizzazione, arricchito naturalmente dalla diffusione della didattica a distanza e dalla sospensione, prima su base nazionale poi regionale/territoriale, di alcune attività ritenute a specifico rischio sotto il profilo sanitario, ha generato profonde ricadute di natura sociale.

Un esempio è costituito dallo svuotamento antropico degli spazi pubblici, con la clamorosa riappropriazione degli stessi da parte della natura e della fauna.

O ancora si pensi, su un piano del tutto contiguo, alla rarefazione della circolazione per motivi di lavoro o di studio, cui è conseguita la drastica ri-

[29] In ipotesi di attivazione di tali misure, nell'osservanza dei limiti e dei criteri da legge o dalla fonte contrattual-collettiva, il potere di variazione unilaterale del datore di lavoro potrà a quel punto esercitarsi liberamente, senza cioè che sia richiesto l'ulteriore consenso del lavoratore *uti singulus*: arg. *ex* Cass. 23 aprile 2021, n. 10868; 6 dicembre 2019, n. 31597; 17 luglio 2018, n. 19014; 4 gennaio 2018, n. 88.

duzione del traffico e del congestionamento urbano, come non si verificava dai tempi dello *choc* petrolifero degli anni settanta.

Ma neppure sfugge lo stravolgimento di un *topos* del fordismo, quale il processo di concentrazione nelle metropoli urbane della vita lavorativa e sociale, con tutto ciò che ne è derivato in tempo di pandemia: svuotamento dei centri urbani, riduzione del consumo dei buoni pasto, azzeramento delle trasferte per motivi di lavoro, paralisi, in dipendenza di tali fenomeni, di numerose attività produttive e commerciali. Per contro, si registra una sorta di ritorno alla dimensione, più a misura d'uomo, dei piccoli centri o la riscoperta di una possibilità di *vita activa* anche nello spazio, quasi sempre negletto, delle periferie[30].

Senza contare, ulteriormente, l'impatto quantitativo e qualitativo sul *modus essendi* delle città: l'enfatizzazione crescente delle politiche di mobilità e abitative in senso *green*, sino all'affermarsi di nuovi modi di intendere gli spazi abitativi, con effetti anche sulle dinamiche dello stesso mercato immobiliare[31], riscoprendosi, nella prospettiva imperante del lavoro agile, il valore degli spazi esterni, ovvero la necessità di implementare siti che consentano lo svolgimento da remoto di una contestuale pluralità di prestazioni lavorative (luoghi di *co-working*).

Un interrogativo che ricorre continuamente è: cosa resterà di tutto questo una volta conclusa l'emergenza pandemica?

Fermo restando che nel momento in cui si scrive risulta prematura qualsiasi prognosi sulla "fine della pandemia"[32], immaginare che gli stravolgimenti dell'organizzazione sociale e dello spazio pubblico, di cui si è detto sinora, possano rivelarsi definitivi è certamente illusorio e per molti versi neppure auspicabile[33].

Neppure può prendersi per buona la tesi opposta, giusto la quale i cam-

[30] Cfr. PAIS, Smartworking *e nuovi spazi di lavoro: come cambiano i beni collettivi locali*, in *Menabò di Etica ed Economia*, n. 136/2020; FIORELLI, RAITANO, *Lo spazio neutro del lavoro duttile*, in *Menabò di Etica ed Economia*, n. 136/2020.

[31] Cfr. DONATO, *Il mercato immobiliare fra emergenza Covid-19 e* smart working, 20 gennaio 2021, *www.bancaditalia.it/pubblicazioni/interventi-vari/int-var-2021/Donato_RE_Italy_Milano_20210120.pdf*.

[32] Come giustamente rilevano FIORELLI, RAITANO, *op. cit.*; nonché BOERI, *Un futuro in lavoro remoto?*, in AA.VV., *Il mondo dopo la fine del mondo*, Laterza, 2020, p. 41.

[33] Basti considerare il fatto che la pandemia ha funzionato da fattore di innesco di nuove diseguaglianze sia di natura economica, sia legate all'ineguale distribuzione di "spazi domestici, pubblici e virtuali": v. OLIVITO, *Le diseguaglianze fra centro e periferie: lo sguardo miope sulle città*, in *Costituzionalismo.it*, 2020, n. 2, pp. 73-74; LEONINI, *Vite diseguali nella pandemia*, in *Polis*, 2020, p. 185.

biamenti indotti dalla pandemia siano da ritenersi del tutto transeunti e destinati a consunzione insieme all'eccezionale evento che li ha generati.

Alcuni rilievi, in riferimento alle tematiche trattate in questo contributo, paiono indicativi.

Il lavoro agile, e più in generale la tendenza a remotizzare una serie di attività, è oramai una realtà consolidata e probabilmente tale resterà[34]. Ma sicuramente in un contesto, cui già prima si accennava, di "normalizzazione" dell'istituto, nel senso per cui il lavoro da remoto diverrà parte di un meccanismo in cui a periodi, dislocati sulla base delle esigenze comuni datoriali e del lavoratore, di lavoro a distanza si alterneranno periodi di lavoro in presenza[35]; e ciò anche per far sì che tale modalità incorpori tratti di reale "intelligenza"[36], senza svilire a strumento di pericoloso isolamento per lavoratori e, soprattutto, lavoratrici[37].

Neppure può escludersi, infine, che una certa propensione a smantellare elementi del "modello fordista" dei tempi, sia di lavoro sia delle città[38], si preservi a livello di politiche e di prassi nella organizzazione degli orari, accentuandosi il *trend* di "de-sincronizzazione" degli orari in azienda e negli uffici; ciò in modo, fra le altre cose, da diminuire o semplicemente diluire la presenza massiva dei lavoratori, con conseguenze in fin dei conti auspicabili non solo per l'*habitat* circostante (soprattutto nelle grandi città) ma anche dal punto di vista della qualità e della continuità delle attività e dei servizi.

[34] Ne è convinto CARNEVALE MAFFÈ, *op. cit.*, p. 79; v. anche BUTERA, *Progettazione del lavoro a partecipazione nella quarta rivoluzione industriale dopo il Covid-19*, in MINGIONE (a cura di), *op. cit.*, p. 86, che preconizza un "modello di lavoro" nel quale si darà "grande valore al proprio *workplace within*, ossia a quel mondo di esperienza, cultura e intelligenza che è il patrimonio di ogni persona".

[35] I sistemi misti (o ibridi) di cui parla fra gli altri GRANATA, *L'Italia del quarto d'ora: ripensare i ritmi a partire dalle città medie*, in *Il Mulino*, 2020, p. 642. Tale visione appare invero non coincidente con quella di recente prospettata dal Ministro per la p.a. Renato Brunetta, volta ad avallare un secco ridimensionamento del lavoro in modalità agile e il ritorno massivo dei dipendenti delle pp.aa. (e non solo: anche delle aziende private) al lavoro in presenza. Condivisibili in tal senso paiono le critiche di BENTIVOGLI, CORSO, *Lavoro a casa, no alle ritirate*, in *La Repubblica*, 6 settembre 2021, p. 24.

[36] Cfr. GHENO, *Il lavoro nel post Covid-19: tra desiderio e cambiamenti necessari*, in *LDE*, 2020, n. 2, p. 9. Stimolanti al riguardo anche le riflessioni di BOERI, *op. cit.*, p. 48 ss.

[37] Considerate le implicazioni di genere variamente connesse all'impiego del lavoro agile, su cui CARUSO, ZAPPALÀ, *op cit.*, p. 33; MILITELLO, *Conciliare vita e lavoro. Strategie e tecniche di regolazione*, Giappichelli, 2020, p. 187 ss.

[38] Su cui v. GRANATA, *op. cit.*, p. 644.

Provando a delineare scenari ulteriormente evoluti, è auspicabile che un evento così imprevedibile e doloroso possa sortire l'effetto positivo di stimolare quel su cui da tempo si dibatte[39], ma con scarse concretizzazioni. Ossia l'avvio di percorsi di progettazione istituzionale di evoluti modelli spazio-temporali del "vivere", in cui il lavoro assuma ovviamente una dimensione centrale, che riflettano i tempi nuovi che siamo destinati ad affrontare[40].

Orbene, il contesto potrebbe rivelarsi maturo per elaborare ulteriormente e rendere ordinario ciò che è sorto sulla spinta dell'emergenza. E sarebbe un buon modo per "capitalizzare" un evento epocale quale la pandemia da Covid-19[41].

[39] Cfr. esemplificativamente GASPARINI, *op. cit.*, p. 95 ss.

[40] Si potrebbe immaginare di ridare smalto all'esperienza, sino ad oggi estremamente circoscritta (pur con lodevoli eccezioni: per esempio il Comune di Milano), dei Piani territoriali degli orari (P.T.O.). Di portata più limitata, ma non per questo meno rilevante, potrebbe essere l'impatto dei Piani di spostamento casa-lavoro, che, ai sensi dell'art. 229, comma 4, del d.l. n. 34/2020, ogni impresa o p.a. con determinati requisiti dimensionali è tenuta a adottare entro il 31 dicembre di ogni anno. I piani, finalizzati alla riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato individuale, andrebbero redatti secondo le Linee guida approvate con d.l. del 4 agosto 2021.

[41] Cfr. GIACCARDI, MAGATTI, *Nella fine è l'inizio. In che mondo vivremo*, il Mulino, 2020, p. 72 ss. Sulla necessità di non sprecare l'occasione di una "buona crisi" v. CIPOLLETTA, *La nuova normalità. Istruzioni per un futuro migliore*, Laterza, 2021, p. 152 ss.

Abstract

L'emergenza pandemica ha prodotti effetti dirompenti sull'assetto dei tempi e dei luoghi di lavoro, derivanti da disposizioni normative finalizzate a tutelare la salute dei lavoratori. Lo strumento del lavoro agile, diffuso sia nelle aziende private sia nelle p.a., ha indotto la remotizzazione e delocalizzazione della prestazione di lavoro. Per quanto riguarda il lavoro in presenza, specie a seguito del riavvio delle attività produttive, sono state introdotte misure finalizzate a incrementare la flessibilità e a favorire turnazioni, in modo da differenziare la presenza di gruppi di lavoratori in azienda o negli uffici. L'a. si sofferma al riguardo su alcune questioni giuridico-sindacali derivanti dall'attuazione di tali misure, per poi infine analizzarne le ricadute sugli assetti dell'organizzazione sociale, anche in prospettiva post-pandemica.

The pandemic emergency produced disruptive effects, deriving from regulatory provisions aimed at protecting employees' health and safety, on both working times and workplaces. The tool of remote work, widespread both in private companies and in public administrations, induced the remotization and the relocation of working activities. With regard to on-site work, especially after the restarting of the economic activities, multiple measures for increasing flexibility and encouraging shifts have been introduced, aimed at organizing the presence of groups of workers in the company or in the offices. In this regard, the Author focuses on some issues relevant for labour and trade union law, arising from the implementation of these measures, and then finally analyses their effects on the social organization, also in a post-pandemic perspective.

Key words

Emergenza pandemica, tempi e luoghi di lavoro, lavoro a distanza, flessibilità e turnazioni, tempi sociali.

Pandemic emergency, Times and places of work, Remote work-Flexibility and work shifts, Times of society.