

CALL FOR PAPER

Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica: profili giuslavoristici e di relazioni industriali

*Nuovi percorsi di studio e ricerca
per la (giovane) dottrina giuslavorista*

Le misure di contrasto e contenimento del Covid-19 nei luoghi di lavoro hanno riaperto i riflettori su quelle **forme di lavoro da remoto che ancora stentavano a decollare nel nostro Paese**. L'andamento di tale sperimentazione forzata – che ha interessato contesti aziendali maturi, ma anche organizzazioni impreparate al cambiamento nonché, in maniera controversa e decisiva, la pubblica amministrazione – ha posto in luce **effetti positivi e criticità**. Benché quella adottata nei mesi dell'emergenza pandemica sia una modalità di lavoro da remoto ben distante dalle caratteristiche proprie del lavoro agile (da ciò l'esigenza di intervenire con una disciplina di semplificazione) e, soprattutto, dello *smart working* inteso come filosofia manageriale, è evidente che **sia per il lavoro agile, in senso giuridico, sia per lo smart working, in termini organizzativi e gestionali, si configurino un prima e un dopo l'esperienza emergenziale**.

Rispetto alle prospettive future, i fattori positivi e negativi emersi hanno riportato l'attenzione di Governo e parti sociali, così come del dibattito pubblico e scientifico, sulla **necessità o meno di intervenire per una revisione della disciplina della l. n. 81/2017**. Il confronto si è, finora, polarizzato sulle posizioni di chi ritiene opportuno un intervento legislativo, per inserire ulteriori garanzie e tutele per il lavoratore agile (per esempio contro i rischi da connessione costante e da *overworking*, ma anche rispetto alla dimensione di genere), e chi, invece, segnala la **contrattazione collettiva come sede deputata alla concreta implementazione del modello di lavoro agile** nella sintesi di interessi datoriali e dei lavoratori.

Ferme restando alcune rilevanti questioni contingenti (come quelle connesse alle **criticità dell'uso del lavoro agile come strumento per garantire gli oneri di cura dei figli durante la didattica a distanza**), la natura del dibattito in corso rischia di appiattire la riflessione sull'alternativa tra intervento di riforma e mantenimento del quadro normativo vigente, riconducendo la questione a elementi di dettaglio. **Ampliando lo sguardo al di fuori dei confini nazionali e degli stretti perimetri dei profili contrattuali (individuali e collettivi), emerge come la diffusione del lavoro agile interroghi lo studioso ben più in profondità rispetto all'idea di lavoro** (quella dello *smart working* come lavoro per fasi, cicli e obiettivi, vincolata alla professionalità del lavoratore più che al tempo della prestazione), ma ancor di più **rispetto alla conformazione della società e, anche, dei suoi luoghi** nell'epoca di un lavoro dematerializzato e sempre più diffuso.

Se, come osserva la riflessione sociologica francese (Largier, 2001 recentemente ripreso da Geniaut, 2020), il lavoro da remoto deve essere interpretato secondo tre diverse declinazioni – quella del **progetto organizzativo-manageriale dell'azienda** (produttività e competitività), quella del **progetto di vita individuale del lavoratore** (conciliazione e benessere lavorativo, ma anche coinvolgimento del lavoratore) e quella del **progetto politico di organizzazione della società** (relativo al territorio e chi lo vive) – una seria riflessione giuslavoristica e di relazioni industriali non può prescindere da una ricomprensione della nuova realtà del lavoro e da una valutazione sul modello di società cui si aspira.

Al fine di **contribuire ad orientare il dibattito pubblico e quello politico-sindacale** verso queste fondamentali dimensioni, il presente *call for paper* è rivolto a quanti, tra **dottorandi, assegnisti di ricerca e ricercatori nell'area del diritto del lavoro e delle relazioni industriali**, vorranno ingaggiare un confronto che, al di là della mera esegesi del dato normativo, anche valorizzando modalità di ricerca interdisciplinari, possa offrire elementi di riflessione e analisi in questa più ampia prospettiva di studio della materia. A questo fine si sollecita **l'invio di abstract** (predisposti secondo il modello che segue e da inviarsi per posta elettronica, **entro e non oltre il 15 giugno 2021**, all'indirizzo mail **tiraboschi@unimore.it**).

A seguito di valutazione da parte del **Comitato scientifico**, gli autori selezionati verranno invitati (con una comunicazione tramite posta elettronica che verrà inviata agli interessati **non oltre il 15 luglio 2021**) a redigere un saggio da discutere, nell'ambito di un seminario di approfondimento (**orientativamente novembre 2021, con invio della bozza di contributo entro il 15 ottobre 2021**). Sarà poi cura del Comitato scientifico promuovere la pubblicazione delle relazioni in un volume collettaneo.

Le proposte pervenute, così come i relativi saggi, devono riguardare testi inediti e non sottoposti a riviste o destinati ad altre pubblicazioni.

Le proposte di contributi potranno riguardare, a titolo puramente esemplificativo e anche in chiave internazionale e comparata, i seguenti temi:

- *lo smart working e lo scambio contrattuale tra mercato del tempo di lavoro e mercato delle professionalità;*
- *lavoro agile tra poteri e prerogative datoriali;*
- *diritti e doveri del lavoratore agile;*
- *i rischi del lavoro da remoto per la salute e sicurezza e le tutele prevenzionistiche;*
- *lavoro agile e profili formativi;*
- *lavoro agile e mutamento delle professioni (es. docente);*
- *lavoro agile tra conciliazione e benessere individuale;*
- *lavoro agile, lavoro produttivo e lavoro riproduttivo;*
- *lavoro agile e prospettiva di genere;*
- *lavoro agile tra coinvolgimento del lavoratore e soggettivizzazione;*
- *lavoro agile e welfare-aziendale;*
- *lavoro agile e questione ambientale;*
- *lavoro agile tra tempi del lavoro e tempi della città;*
- *geografia del lavoro agile, co-working e rapporto città-periferie e nord-sud;*
- *contingenti minimi di lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni e nel settore privato;*
- *lavoro agile, contrattazione collettiva, rappresentanza del lavoro;*
- *lavoro agile, politiche del lavoro, politiche salariali;*
- *lavoro agile e dinamiche di settore con particolare riferimento al lavoro pubblico.*

Gli autori sono invitati a ricondurre i temi specifici ad almeno una delle tre dimensioni sopra specificate (**progetto organizzativo-manageriale, progetto di vita individuale, progetto politico**); particolare attenzione sarà riservata tuttavia, in fase di selezione, ai contributi finalizzati a far emergere, in termini giuslavoristici e di relazioni industriali, le connessioni tra le stesse dimensioni.

Comitato scientifico: Marina Brollo, Maurizio Del Conte, Michel Martone, Carla Spinelli, Michele Tiraboschi

Comitato organizzatore: Emanuele Dagnino, Enrica De Marco, Caterina Mazzanti, Silvio Sonnati

* * * * *

Modello di abstract (massimo 5.000 battute spazi compresi)

Obiettivi del contributo:

.....
.....
.....

Metodologia:

.....
.....
.....
.....

Principali risultati attesi:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Implicazioni per il dibattito scientifico sul tema, nonché eventuali ricadute per il sistema di relazioni industriali, la produzione legislativa e/o l'evoluzione degli orientamenti della magistratura e delle prassi operative:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Profili di originalità del contributo:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Parole chiave:

.....
.....