



Primo commento al “lavoro agile”: finalità e ipotesi regolatorie

di Maddalena Saccaggi

Tag: #LavoroAgile #SmartWorking

La disciplina del lavoro agile sarà introdotta nel nostro ordinamento dal Collegato Lavoro della Legge di Stabilità 2016. La bozza preliminare del disegno di legge, che regolamenta *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato a tempo indeterminato*, dedica il Titolo II al c.d. lavoro agile; il titolo è composto da 9 articoli che ne definiscono la disciplina. Il lavoro agile viene introdotto come strumento e non come tipologia contrattuale, con lo scopo di renderlo utilizzabile da tutti i lavoratori con mansioni eseguibili in tale modalità; si pensi ad esempio ai nuovi processi economico-sociali del fenomeno *Industry 4.0*.

All'art. 1 comma 1, rubricato **oggetto e finalità**, viene definita la duplice finalità della **promozione delle forme flessibili del lavoro agile: incrementare la produttività del lavoro e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**. Per comprendere queste *rationes legis* basta far riferimento alla parte preliminare del ddl Mosca presentata il 29 gennaio 2014, a cui la bozza del Collegato Lavoro è debitrice non solo in termini progettuali ma anche per interi frammenti dell'articolato normativo. Da una parte l'**incremento della produttività del lavoro** è ricercato in quanto numerose ricerche dimostrano come chi lavora fuori dall'azienda è mediamente più produttivo dei dipendenti che sono in ufficio, si assenta di meno e si fidelizza di più all'azienda, cosicché sono maggiori gli investimenti sulla sua formazione professionale e minori invece le possibilità di dimissioni. Dall'altra parte l'**agevolata conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** vuole essere un incentivo sia dal punto di vista materiale, per lo svolgimento della prestazione lavorativa nel modo migliore possibile; sia dal punto di vista culturale, per un cambiamento nella concezione del lavoro, cioè il passaggio dal lavoro “a timbratura di cartellino” al lavoro per obiettivi, dove al lavoratore viene lasciata ampia libertà di auto-organizzarsi a patto che porti a termine gli obiettivi stabiliti nelle scadenze previste.

L'**orizzonte generale entro cui si muove il legislatore è ispirato alla flessibilità all'interno del rapporto di lavoro**. Lo stesso Preambolo della bozza legislativa esplicita che le misure del lavoro agile sono volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La flessibilità si potrebbe concretizzare ad esempio eseguendo la prestazione lavorativa alcuni pomeriggi a settimana, tre ore al giorno, tutte le mattine, a seconda dell'accordo tra datore di lavoro e lavoratore.

In questa prospettiva di flessibilità, il bene giuridico tutelato sembra essere la persona, la mobilità del lavoratore avviene per conciliare il lavoro alla vita in generale, in definitiva

L'organizzazione del lavoro si adegua alla persona e non viceversa. Il lavoro agile pone al centro la persona, promuovendo un bilanciamento di interessi tra produttività e conciliazione vita-lavoro.

L'art. 1 comma 2 definisce lo strumento del lavoro agile, che consiste in una prestazione di lavoro che si svolge secondo tre modalità, in rapporto di necessarietà.

In primo luogo, si ricorre al lavoro agile per l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta solo in parte all'interno dei locali aziendali e con i soli vincoli di orario massimo derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Questa ipotesi era prevista anche all'art. 1 lett del ddl Mosca, ma a differenza dello *smart working*, il lavoro agile non prevede nessun limite percentuale del lavoro condotto al di fuori dei locali aziendali. In questo senso sembra che il legislatore non si preoccupi più della quantità di lavoro svolto al di fuori dell'azienda, perciò il vero discrimine della fattispecie descritta sembra non sia quantitativo, ma qualitativo, riferito cioè esclusivamente alle modalità dell'esecuzione della prestazione.

In secondo luogo, per applicare lo strumento del lavoro agile ci deve essere la possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività produttiva. Il lavoratore può utilizzare sia strumenti tecnologici propri oppure assegnatigli dal datore di lavoro, in tal caso quest'ultimo sarà il responsabile della loro sicurezza e buon funzionamento.

In terzo luogo, si usa il lavoro agile in assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori dei locali aziendali.

In ultimo, viene escluso espressamente dal campo d'applicazione il telelavoro, che è stato finora l'unica forma per il lavoro a distanza. Il telelavoro non è più adeguato per far fronte al nuovo contesto socio-economico, perché non tiene conto dell'evoluzione degli strumenti tecnologici; inoltre la sua disciplina eccessivamente rigida e costosa non ne ha mai facilitato l'utilizzo. Per questi limiti di regolazione, il legislatore ha voluto espressamente escludere le norme e i contratti collettivi relativi al telelavoro.

La fonte del lavoro agile è un accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore in cui le tre ipotesi regolatorie costituiscono i requisiti essenziali, infatti nell'accordo devono essere definite le modalità della prestazione lavorativa, con riferimento: al luogo esterno rispetto all'azienda, agli strumenti utilizzati dal lavoratore, agli orari di riposo di quest'ultimo. L'accordo tra le parti può essere a tempo indeterminato o determinato e si distingue, ma allo stesso tempo accompagna, il vero e proprio sottostante contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

A garanzia della effettività del nuovo impianto, lo schema di articolato normativo prevede che **spettino incentivi fiscali e contributivi sulle quote di retribuzione dei lavoratori che svolgono l'attività in modalità di lavoro agile.**

Che si chiami telelavoro, *smart working* o lavoro agile, cambia il modo di lavorare e bisogna intercettare gli effetti di questa rivoluzione; ciò viene totalmente ignorato dalla bozza del Collegato Lavoro che non sembra volersi occupare di un ripensamento generale del rapporto uomo-lavoro, che resta in essa nel solco del paradigma della subordinazione. **Il rischio è che la normativa del Lavoro agile nasca già vecchia, ancora prima di iniziare ad essere applicata.**

Maddalena Saccaggi

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

 @msaccaggi