



«Sì al lavoro agile ma la legge è poco flessibile»

Emanuele **Massagli**, presidente di **Adapt**:
«Un passo importante ma il ddl non coglie la profondità dello smart working»

Dario Banfi

Il lavoro è agile, la legge un po' meno. Nella versione uscita dal Consiglio dei Ministri è ancora troppo vincolata al modello del lavoro dipendente, poco orientata alle tecnologie e alle alte professionalità. È l'opinione di Emanuele **Massagli**, presidente di **ADAPT**, la Scuola di Alta Formazione in diritto del lavoro fondata da Marco Biagi.

Come valuta il dispositivo di legge governativo?

Rappresenta un passo importante, forse tardivo. Il lavoro agile è già molto presente, per altro in deroga o in aperto contrasto con i contratti collettivi o il quadro regolatorio in vigore. Il Disegno di Legge fa un passo avanti, ma non affonda il colpo, non coglie la profondità dello smart working.

Come mai?

Quando si qualifica un lavoro come "smart" non si sottolinea soltanto l'agilità, ma anche la dinamicità e l'intelligenza dell'attività lavorativa. E si riferisce, a mio avviso, ai profili alti. Queste specifiche non ci sono nel collegato lavoro. Il primo articolo dice che si tratta di uno strumento per aumentare la produttività e conciliare i tempi di vita e lavoro. È un approccio un po' sbagliato. Sembra si parli di telelavoro, non del nuovo modo di lavorare.

Chi è allora il lavoratore agile?

Certamente non è soltanto chi riesce a portare il figlio all'asilo. È troppo limitata come visione. È agile, invece, se la sua attività

lavorativa non ha bisogno dei limiti del diritto tradizionale del lavoro. Quando, cioè, il datore di lavoro non lo valuta per processo, ma per risultato, e non ha bisogno di averlo davanti o dargli direttive, ma gli basta verificare se c'è una consegna oppure no. Nell'ambito delle tecnologie è evidente: si pensi a chi fa siti Web o crea App. Che senso ha stare in azienda? Non fa parte di una catena produttiva, guardarlo alla scrivania non serve, anche perché non ci sono elementi per capire se è produttivo.

Si è agili, dunque, per natura della prestazione lavorativa?

Esatto. Il lavoratore agile non è come dice la legge un semplice lavoratore subordinato che lavora un po' dentro un po' fuori dall'azienda e che può usare strumenti tecnologici. È agile proprio per l'uso della tecnologia e perché ha strumenti di connessione continua che gli consentono di essere sempre al lavoro.

I commerciali lavorano così...

Sì, ma chi vende salumi è uno smart worker? Secondo me no! Forse sarebbe stato utile eleggere tutto quel mondo di lavoratori che da anni sta nascendo, senza riferirsi soltanto ai dipendenti. Superando l'eterno dilemma tra subordinato e autonomo, il lavoro agile avrebbe potuto toccare entrambi. Forse per questo era meglio enfatizzare di più l'aspetto tecnologico e il profilo a cui si riferisce. Secondo me tocca i profili alti e non riguarda, per esempio, i mini-job alla tedesca. Altrimenti finisce col precarizzare i lavorato-

ri. Riguarda, cioè, chi lavora per cicli o progetti.

Una formula per reintrodurre il lavoro a progetto?

Come immaginato dal Governo, è l'evoluzione del contratto a progetto. Ma nessuno mai si sognerà di dire una cosa del genere.

Il testo avrà impatto sui rinnovi dei contratti?

Dal punto di vista del merito certamente. Le parti sociali dovranno prevedere specifiche per recepire il lavoro agile: si tratta di indicazioni su tempi, sicurezza del lavoratore e altro. Non discuterne sarebbe una mancanza grave, soprattutto nei settori dove già esiste, per esempio quello delle tecnologie.

Riguarderà anche le piccole imprese?

Per come è scritta la norma tutti potranno applicarla. Se i contratti collettivi coglieranno la sfida, diventerà una possibilità per tutti. ■

In Francia e Inghilterra il ruolo di audisivo e tv è riconosciuto come il principale driver per l'alfabetizzazione digitale

Quando si qualifica un lavoro come smart, non si sottolinea soltanto l'agilità, ma anche intelligenza e dinamicità