

# Dipendenti e grandi imprese promuovono il lavoro a distanza «Ma le regole sono vecchie»

**Claudia Marin**  
■ ROMA

**A** QUASI un anno dalla legge sullo *smart working*, l'Osservatorio del Politecnico di Milano ha calcolato che oltre il 30% delle grandi imprese ha già avviato iniziative di lavoro a distanza e il 9% prevede d'introdurre. «Sono dati interessanti – osserva Emmanuele Massagli, presidente di Adapt (Associazione per gli studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali, il centro studi fondato da Marco Biagi) – ma condizionati dalla attenzione verso un insieme di soluzioni ben più ampie del lavoro agile come regolato nel 2017. Non a caso l'Eurostat ha calcolato una incidenza del lavoro a distanza sul totale dell'occupazione inferiore al 3,5%, a fronte di una media europea del 5% e percentuali superiori al 12% nel Nord Europa».

## Un quadro di luci e di ombre, insomma?

«L'impressione è che vi sia un crescente interesse verso il lavoro agile, inteso come una moderna forma di esecuzione del rapporto di lavoro e non soltanto come mera strategia di conciliazione tra vita professionale e vita privata. E' indubbia la correlazione tra progresso tecnologico e diffusione di modalità di lavoro a distanza. Connessione perpetua, cloud computing, smartphone, tablet, software evoluti: le barriere geografiche sono ora agilmente superabili. Peccato che le nostre regole siano ancora profilate sulla fabbrica industriale degli an-

ni Settanta».

## E l'ultima legge non ha dato la spinta decisiva da questo punto di vista?

«La legge 81 del 2017 ha definito il lavoro agile una 'modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato' attuata per 'incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro'. Il legislatore ha quindi posizionato il lavoro agile nell'alveo della dipendenza, riducendolo soprattutto a una strategia per la conciliazione: sono due caratteristiche, queste, che di certo non hanno aiutato la diffusione di questo istituto».

## Di nuovo le regole arrivano tardi e sono più rivolte al passato che al futuro?

«Sì, è stata una scelta poco lungimirante, povera di visione delle trasformazioni del lavoro in atto, obbligare il lavoro agile ad essere regolato nell'ambito di un contratto di lavoro dipendente. In termini pratici, questo ha voluto dire inserirlo tra le rigidità del nostro diritto del lavoro e gli anacronismi della contrattazione collettiva. È indubbio che le incertezze in merito alla applicabilità delle norme dei contratti collettivi, per i profili di salute e sicurezza, sul welfare hanno frenato molte imprese culturalmente pronte a gestire rapporti di lavoro a distanza».

## Ma perché questa impostazione restrittiva che finisce per penalizzare il decollo dello smart working anche da noi?

«La scelta di collocazione nell'ambito del lavoro dipendente è stato un voluto atto politico. Nel 2003

la legge Biagi scelse la direzione opposta: il contratto a progetto, riletto ora, altro non era che una forma di lavoro agile (nessun vincolo di presenza, collaborazione incentrata sul risultato e così via) posizionata, però, nell'ambito del lavoro autonomo. Sarebbe stato imbarazzante per un governo che aveva appena finito di vantarsi per l'abrogazione del contratto a progetto (tornando a liberare le ben meno tutelate collaborazioni coordinate e continuative) approvare una tipologia contrattuale molto simile a quella appena cancellata. Siccome della prima era contestata proprio la natura autonoma, questa seconda è stata collocata all'estremo opposto. A tutto discapito però della sua effettiva utilizzabilità, come ci dimostrano i numeri».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## Italia sotto il 3,5%: è il fanalino di coda

Un anno dopo l'entrata in vigore della legge sullo smart working, Eurostat ha calcolato un'incidenza del lavoro a distanza sul totale dell'occupazione in Italia inferiore al 3,5%, a fronte di una media europea del 5% e percentuali superiori al 12% nel Nord Europa





## **UN QUADRO DI LUCI E OMBRE**

**Sotto,  
Emmanuele  
Massagli, 35  
anni,  
presidente di  
Adapt  
(Associazione  
per gli studi  
internazionali e  
comparati sul  
diritto del  
lavoro e sulle  
relazioni  
industriali), il  
centro studi  
fondato da  
Marco Biagi**