

ADAPT

www.adapt.it

DEAL

Centro Studi Internazionali e Comparati
Diritto Economia Ambiente Lavoro

DIPARTIMENTO DI ECONOMIA MARCO BIAGI
UNIVERSITÀ DI MODENA E REGGIO EMILIA



Filo diretto con il centro
Marco Biagi / 316

Di cosa parliamo quando parliamo di lavoro agile

Il mese scorso è stata diffusa la bozza del disegno di legge "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato a tempo indeterminato", contenente una disciplina del cosiddetto lavoro agile.

Il primo nodo da sciogliere per poter affrontare una tematica è la sua definizione: nel contesto giuridico essa ha un valore ancor più pregnante, determinando l'ambito applicativo della disciplina. Risulta allora necessario interrogarsi sulla definizione di lavoro agile contenuta nel progetto governativo e sulle sue conseguenze applicative. La definizione (art. 1 comma 2) è articolata in tre lettere che dettano le modalità con cui "la prestazione di lavoro subordinato" deve svolgersi per essere definita lavoro agile. Si tratta di: "a) 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; b) possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa; c) assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori dei locali aziendali". Di particolare interesse e problematicità pare essere la previsione di cui alla lettera a), per cui la prestazione, che si deve verificare solo in parte

all'interno dei locali aziendali, non deve prevedere vincoli predeterminati di orario, risultando applicati soltanto i limiti massimi derivanti da legge e contrattazione collettiva. Tale previsione non è contenuta nel cosiddetto ddl Mosca di cui tale progetto rappresenta sostanzialmente una evoluzione: in quella sede era previsto quale parametro temporale solo quello riguardante la percentuale di orario svolto fuori azienda (inferiore al 50%), comunque derogabile. Si trattava di un tentativo di coordinamento tra la definizione di telelavoro e quella di smartworking, dal momento che la prima (vedi accordo interconfederale del 2004) si concentra sul principio regola/eccezione nella determinazione dell'applicabilità della disciplina collettiva. Il tentativo di coordinamento viene meno, cosicché si configura come prestazione di lavoro agile anche quella svolta prevalentemente al di fuori dell'azienda, che prima sarebbe rientrata nella categoria del telelavoro in alternanza. Occorre segnalare che il riferimento ai soli vincoli di durata massima non ha contenuto derogatorio rispetto alla applicabilità della normativa in tema di orario di lavoro, la cui matrice europea, pone d'altro canto vincoli di rilievo rispetto agli interventi legislativi in questo ambito. Esso ha una natura definitiva, cui sembra conseguire che non potrà considerarsi lavoro agile quello svolto in un inquadramento temporale prefissa-

to (stando alla lettera della norma neppure per lo svolgimento della prestazione in sede). Questa lettura ha conseguenze di rilievo, dal momento che nella maggior parte degli accordi il lavoro agile si configura quale prestazione svolta in parte da remoto, ma in correlazione temporale con la prestazione in sede, in conformità con gli orari vigenti. Tali accordi risulterebbero al di fuori dell'ambito applicativo della proposta di legge sul lavoro agile, ma non sarebbero neanche riconducibili alla disciplina contrattuale e legale del telelavoro poiché, come specificato in numerosi accordi, rimane sempre prevalente l'attività lavorativa in azienda. Verrebbero, di conseguenza a crearsi, tre diverse categorie nell'ambito dei rapporti lavorativi che si svolgano parte in azienda e parte fuori: laddove il lavoro non sia svolto secondo le modalità temporali dettate, esso potrà ricadere nell'ambito del tradizionale telelavoro in alternanza, laddove la prestazione sia regolarmente svolta al di fuori della sede aziendale oppure configurarsi come una ulteriore forma di lavoro flessibile ove, invece, la prestazione non sia prevalentemente offerta da remoto. Se tale previsione potrebbe da un lato incentivare uno sviluppo del lavoro agile nel senso di una maggiore destrutturazione temporale della prestazione, dall'altro lato sembra, in realtà, configurarsi come un possibile freno alla sua diffusione: non solo nu-

merose prestazioni lavorative si svolgono ancora necessariamente in tempi predeterminati e fissi, ma una definizione così strutturata contrasterebbe anche con il carattere sperimentale dei programmi di lavoro

agile e con la sua rilevanza organizzativa, che presuppongono adesione e fiducia delle parti e uno spettro di soluzioni tale da rispondere a necessità ed esigenze diverse. La definizione comporterebbe, quindi,

una forzatura poco coerente con le diverse e variegate dinamiche produttive e organizzative e una sostanziale riduzione delle possibilità di successo della nuova disciplina.

Emanuele Dagnino

