

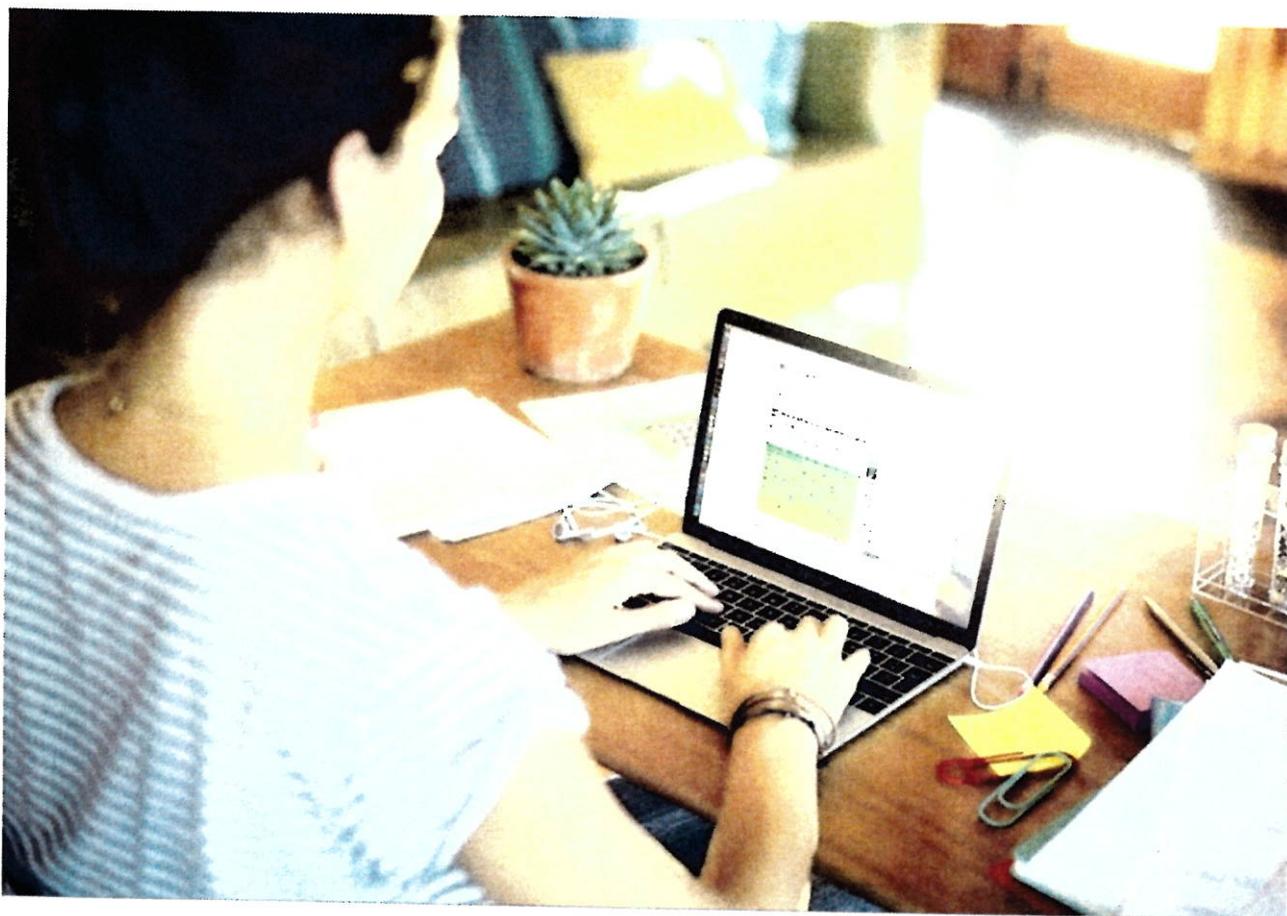
Il lavoro agile è legge

Publicata nella GU n. 135 del 13 giugno la Legge 22 maggio 2017, n. 81 la quale reca alcune "tutele" per il lavoro autonomo non imprenditoriale ma che contiene, soprattutto, la nuova disciplina del lavoro agile (o smart working). Le principali novità



16 giu 2017

di Luca Failla
Avvocato specializzato in diritto del lavoro



Con la nuova disciplina del lavoro "da remoto" che si affianca – senza sovrapporsi o sostituirla – alla disciplina del telelavoro, il legislatore sceglie deliberatamente di andare oltre la disciplina del telelavoro introducendo un elemento del tutto nuovo nell'ambito del lavoro subordinato: l'assenza di vincoli di

luogo e di orario per l'esecuzione della prestazione lavorativa. E lo fa con una forte connotazione in termini di rendimento, quasi a voler sottolineare che a partire da oggi la prestazione di lavoro potrà essere valutata non più solo in termini di tempo ma anche in termini di risultato, a prescindere quindi dalla quantità di ore trascorse al lavoro. Una nuova forma di organizzazioneL'art. 18 comma 1 della L. n. 81/2017 definisce il lavoro agile quale strumento negoziale diretto a incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Per realizzare questo obiettivo prevede un accordo scritto tra le parti del rapporto di lavoro – che si affianca quindi al contratto di lavoro vero e proprio - diretto a regolare le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza vincoli di orario e di luogo e anche senza una postazione fissa. Ma, soprattutto, la legge prevede che le parti possano introdurre mediante l'accordo di lavoro agile nuove forme di organizzazione della prestazione lavorativa per fasi, cicli e obiettivi. Quasi a voler sottolineare, appunto, che anche nel lavoro subordinato è finalmente possibile cominciare a ragionare in termini di "risultato" e non più solo in termini di retribuzione per ore di lavoro prestato. Non stupisce, allora la scelta di collocare la disciplina del lavoro agile nell'ambito di un disegno di legge destinato al lavoro autonomo non imprenditoriale, definito in questi anni il Jobs Act del lavoro autonomo. Segno probabilmente di un avvicinamento di prospettiva, anche per il legislatore tra le due forme di lavoro. Senza tuttavia rinunciare ad alcune tutele e prerogative proprie del lavoro subordinato. Sicurezza, luoghi, responsabilità. Occorre considerare quanta rilevanza acquistano oggi, nel nuovo contesto normativo delineato per il lavoro agile, le disposizioni destinate alla tutela della sicurezza, elemento che in questi ultimi anni ha fatto da sfondo alla effettiva praticabilità da parte delle imprese del telelavoro mobile. La legge oggi riconosce espressamente la tutela del lavoratore agile contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e il diritto al riconoscimento dell'infortunio in itinere, purché la scelta del luogo per l'esecuzione della prestazione lavorativa sia dettata non solo dalla necessità di conciliare vita e lavoro ma anche, soprattutto, da esigenze di lavoro e sia improntata a criteri di ragionevolezza. Il che significa che se è caratteristica propria del lavoro agile non creare vicoli spazio-temporali (proprio in chiave di risultato), l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità "agile" non potrà mai prescindere dall'oggetto principale del contratto di lavoro subordinato vale a dire il fatto che un individuo (il lavoratore) mette a disposizione di un altro individuo (il datore di lavoro) le proprie energie lavorative per la realizzazione di un obiettivo e di un programma di lavoro che si inseriscono nella più ampia organizzazione dell'impresa. Quindi la scelta del luogo e dei tempi di lavoro, seppure liberi, andranno pur sempre intesi nel più ampio quadro degli obblighi e dei doveri nascenti dal rapporto di lavoro e, da questo punto di vista dovranno essere funzionali e coerenti con il contesto organizzativo dell'impresa e gli obiettivi dell'attività del datore di lavoro che dell'impresa è il capo. Da qui, appunto, il richiamo ai criteri di "ragionevolezza" sotteso al riconoscimento – oggi normativo – dell'infortunio in itinere per il lavoro agile. Da qui, inoltre, quale contraltare, il richiamo ai doveri di cooperazione all'attuazione delle misure di prevenzione cui è chiamato il lavoratore ai sensi dell'art. 20 del TU sulla salute e sicurezza sul lavoro. Ma, soprattutto, la previsione per cui le parti, nell'accordo di lavoro agile, potranno regolare l'esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro. In definitiva: fiducia e libertà sì, ma anche lavoro responsabile nella modalità "agile".