

MERCATI

LAVORO 4.0. Le sfide per innovare il mercato del lavoro

Lavoro agile: dal progetto alla legge

di Luca Failla

E stato approvato definitivamente, dopo un lungo iter parlamentare, il disegno di legge sul lavoro autonomo non imprenditoriale da alcuni definito in questi anni il *Jobs Act* del lavoro autonomo. Al di là delle novità riguardanti il lavoro autonomo, il disegno di legge reca anche una manciata di norme dedicate al lavoro agile (o *smart working*). Si tratta di una vera e propria novità per il nostro ordinamento giuridico scaturita (o resa necessaria) anche da alcune difficoltà strutturali della disciplina del telelavoro che, pur incentivato negli anni dal nostro legislatore, non è mai di fatto decollato.

La legge abbraccia un concetto di tempo e spazio di lavoro del tutto nuovi e, da questo punto di vista, aiuta a comprendere meglio perché nella prassi si sia associato il termine che oggi troviamo regolato come "lavoro agile" al più ampio concetto di "smart working". La norma introduce infatti la definizione di *lavoro agile* quale strumento negoziale diretto a incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e, per realizzare questo obiettivo, prevede appunto un accordo tra le parti per l'esecuzione della prestazione lavorativa all'interno o all'esterno dei locali aziendali, senza vincoli di orario e di luogo e anche senza postazione fissa. Ma, soprattutto, la legge prevede che le parti possano introdurre con l'accordo di lavoro agile

nuove forme di organizzazione della prestazione lavorativa per *fasi, cicli e obiettivi*. Quasi a voler sottolineare 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.

Con il lavoro agile il legislatore va consapevolmente oltre il telelavoro perché introduce per la prima volta un fattore nuovo nella disciplina del rapporto di lavoro subordinato, l'assenza di *vincoli di orario*, seguendo così un criterio guida che è divenuto in questi anni anche la chiave di lettura di molte novità legislative in materia di lavoro: la crescente esigenza di un ripensamento del patto alla base del rapporto di lavoro tra gli individui e l'organizzazione. Non più solo "prestazione" contro "retribuzione" quanto piuttosto "prestazione responsabile" (finalizzata al rendimento...) contro "flessibilità", organizzativa e retributiva. Un binomio di non facile realizzazione caratterizzato in buona sostanza dalla - legittima - richiesta di un maggiore impegno, bilanciata da un minor controllo e dalla ricerca di un maggiore benessere individuale e collettivo. Il tutto accompagnato dalla possibilità - oggi - di eseguire la prestazione lavorativa all'interno o all'esterno dei locali aziendali *senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro*. Una rivoluzione culturale, prima che giuridica, quasi a voler sottolineare che il nostro ordinamento

sta iniziando ad accogliere questo nuovo concetto di lavoro in cui il "rendimento" e non il "tempo di lavoro" (le ore effettivamente passate in ufficio per intenderci) diviene il parametro per misurare la prestazione lavorativa, la retribuzione e, in prospettiva, la capacità individuale e collettiva di misurarsi con nuove forme di organizzazione le quali, facilitate dalla tecnologia e improntate a una maggiore flessibilità, costituiscono già oggi il lavoro del futuro (sempre che i robot automatizzati non sostituiscano del tutto le persone in carne e ossa).

Viene da chiedersi allora se siamo effettivamente pronti ad accogliere questo nuovo modo di lavorare. Probabilmente sì, se si pensa all'incremento che in soli quattro anni (dal 2013 a oggi) hanno avuto i progetti di *smart working* - cresciuti del 30% nelle grandi aziende - e a quanta buona sperimentazione sia stata fatta ben prima della legge. Legge che offre ora molte opportunità in termini di personalizzazione degli accordi e che consentirà alle imprese - anche a quelle di più piccola dimensione - di misurarsi con forme di riorganizzazione delle attività di lavoro subordinato anche in chiave di risultato.



Luca Failla, founding partner LabLaw

la migliore stampa è da intercambiarsi per uso privato