

Lavoro agile o settimana corta. Quali opportunità per aziende e lavoratori?

Luca Failla - Professore a contratto di Diritto del Lavoro presso l'Università degli studi LUM

La nuova proroga per l'accesso allo smart working per lavoratori fragili e lavoratori genitori di minori fino a 14 anni di età prevista dal decreto Anticipi al 31 marzo 2024 è ormai oggi del tutto priva di fondamento: non siamo più in emergenza e siamo già oltre il lavoro agile. È importante, quindi, identificare modelli organizzativi innovativi che, sfruttando anche le opportunità del lavoro agile per la remotizzazione di alcune attività, spostino l'attenzione su forme di flessibilità, soprattutto oraria, più spinte, applicabili dopo un adeguato periodo di sperimentazione a tutte le posizioni all'interno dell'impresa. Come il modello della settimana corta che alcune aziende - anche del settore manifatturiero e metalmeccanico (ed è qui la vera svolta) - stanno implementando. Si tratta di un'evoluzione necessaria: l'elemento della produttività che costituisce il fondamento del lavoro agile va oggi declinato attraverso la più ampia prospettiva della flessibilità organizzativa. Quella flessibilità che agevola la produttività perché diviene strumento essenziale del nuovo patto di lavoro. Questa è la sfida che le aziende devono affrontare.

Come da copione, anche alla fine dell'anno passato il legislatore riflettendo sul **lavoro agile** e su alcune delle sue peculiarità ha provveduto ad effettuare delle **proroghe**.

Ancora una volta il legislatore, in vista della scadenza del 31 dicembre 2023 per le agevolazioni legate alla posizione dei **lavoratori fragili** e alla posizione dei lavoratori **genitori di minori** fino a 14 anni di età, con la conversione in legge del **decreto Anticipi**, ha previsto di prorogare al **31 marzo 2024** il diritto all'accesso al lavoro agile in primis per i lavoratori del solo settore privato genitori di minori fino ai 14 anni di età, ma con una formulazione che coinvolge comunque anche i lavoratori fragili (art. 18-bis del D.L. n. 145/2023 convertito nella legge n. 191/2023).

Poiché la stratificazione di queste proroghe si è protratta per due anni è utile allora una breve ricostruzione: la legge di conversione del **decreto Milleproroghe** - legge n. 14/2023 - e quindi il **decreto Lavoro** di maggio 2023 - D.L. n. 48/2023 - avevano già prorogato fino al **30 giugno 2023**, quindi al **30 settembre 2023** e, infine, al **31 dicembre 2023** l'accesso alle modalità semplificate (ossia senza l'obbligo dell'accordo) in favore dei lavoratori fragili del **settore pubblico** e del settore **privato** (nei confronti dei quali la **legge di Bilancio 2023** aveva già previsto una prima proroga fino al 31 marzo 2023 legata alle valutazioni del medico competente - art. 1, c. 306 e 307, legge n. 197/2022: lavoratori del settore pubblico e privato nei limiti delle patologie individuate dal D.L. n. 4/2022) nonché successivamente e sempre fino al 31 dicembre 2023 - nei confronti dei genitori lavoratori dipendenti del solo settore privato con almeno un figlio minore di anni 14, già beneficiari di agevolazioni legate inizialmente alla gradualità del rientro a scuola nel post-pandemia poi effettivamente prorogate (art. 9, c. 5-ter, del D.L. n. 198/2022, convertito in legge n. 14/2023 con riferimento all'art. 10, c. 2, del D.L. n. 24/2022 e Allegato B n. 2; artt 28-bis e 42, c. 3-bis, D.L. n. 48/2023, convertito in legge n. 85/2023; art. 8 del D.L. n. 132/2023; art. 18-bis del D.L. n. 145/2022 convertito in legge n. 191/2023).

La **nuova proroga**, pertanto, interviene su un impianto che scaturiva prioritariamente dalla legislazione emergenziale del periodo pandemico - perché agganciata in primo luogo all'art. 90 del D.L. n. 34/2020 e per questo inclusiva anche della posizione dei lavoratori fragili - ma si presenta ormai oggi del tutto **priva di fondamento** nell'attuale momento storico per due fondamentali ordini di ragioni. La prima, la più importante, è che **non siamo più in emergenza**, ma se l'apertura verso il lavoro da remoto ha bisogno ancora di semplificazioni "incentivanti" vuol dire che siamo ancora molto lontani dall'obiettivo, soprattutto sul piano

culturale. La seconda ragione è che siamo ormai da un anno già oltre il lavoro agile, perché il **tema** organizzativo portante oggi non è il come, il se, il quando e con che agevolazioni consentire l'accesso al lavoro da remoto (peraltro già previste anche se in modo non organico dalla legge anche se prioritariamente con finalità antidiscriminatoria), ma **identificare modelli organizzativi innovativi** che sfruttando **anche le opportunità** del lavoro agile per la remotizzazione di alcune attività, spostino l'attenzione su **forme di flessibilità - soprattutto oraria** - più spinte, applicabili dopo un adeguato periodo di sperimentazione a tutte le posizioni all'interno dell'impresa e non solo a chi ha obblighi genitoriali o rientri tra i lavoratori fragili. Come il **modello della settimana corta** che alcune aziende - anche del **settore manifatturiero e metalmeccanico** (ed è qui la vera svolta) - stanno implementando.

Cosa ci dicono, in definitiva, in **nuovi accordi Luxottica e Lamborghini**?

Ci dicono innanzitutto che è possibile negoziare una **riduzione di orario a parità di salario** - differenziata peraltro in relazione ai ruoli - in una logica di **produttività** e, soprattutto, di **ingaggio delle organizzazioni sindacali e dei lavoratori**.

Leggi anche di Cesare Damiano

Riduzione dell'orario di lavoro. Quali impatti sulla contrattazione collettiva?

L'accordo Lamborghini, **ad esempio**, prevede l'alternanza nell'arco dell'anno tra settimane piene e settimane ridotte, ecco peraltro della disciplina dell'orario di lavoro multi-periodale che oltre ad essere per legge di competenza pressoché esclusiva della contrattazione collettiva, mira proprio a recuperare efficienza produttiva attraverso la neutralizzazione delle ore di lavoro straordinario. Ma prevede anche consistentemente la riduzione dell'orario di lavoro settimanale per i lavoratori turnisti.

L'idea di fondo alla base dell'accordo è che la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario - che possiamo qualificare una variabile indipendente - non riduca la produttività, ma anzi la possa addirittura incrementare (comunque non diminuire). Segno del mutare dei tempi e di una **nuova consapevolezza anche sindacale di "ingaggio", partecipativa degli obiettivi e dei risultati aziendali**. Il tutto a beneficio di un maggiore bilanciamento di interessi azienda-lavoratori che il tempo libero maggiorato (nelle settimane di 4 giorni con venerdì libero) potrà indubbiamente portare a favore dei lavoratori.

Si tratta di un'**evoluzione necessaria** ed è per questo che non possiamo più concentrarci solo sul lavoro agile - e le sue limitate agevolazioni - ma guardare oltre nella consapevolezza del ruolo che la **flessibilità organizzativa** e il **lavoro ibrido** possono svolgere nella nuova organizzazione del lavoro.

Perché l'elemento della **produttività** che costituisce il fondamento del lavoro agile - così come la prospettiva della **conciliazione vita-lavoro** - va oggi declinato attraverso la più ampia prospettiva della flessibilità organizzativa. Quella **flessibilità** - buona - che agevola la produttività perché diviene **strumento essenziale del nuovo patto di lavoro**. Perché è solo così che possiamo affrontare concretamente quello che è divenuto il dilemma fondamentale dei nostri tempi: **come fare avvicinare domanda e offerta di lavoro?** Come conciliare gli opposti interessi?

Necessità impellente in un mondo nel quale sta diventando sempre più **difficile trovare i collaboratori adatti, trattenerli e fidelizzarli**, fornendo loro non solo un lavoro retribuito - e quindi il mezzo per sostenere sé stessi e la propria famiglia - ma anche la possibilità concreta di accedere non solo al lavoro da remoto, ma a concrete forme di flessibilità organizzativa. Oggi è questo lo **strumento di scambio principale** nelle dinamiche di gestione dell'**attività lavorativa**, come i recenti accordi ci dicono anche sulla scia delle sperimentazioni già lanciate un anno fa nel Regno Unito con il progetto 4 Day Week Global. Perché le aziende sono fatte di persone e le persone (tutte, a tutti i livelli e con ogni ruolo) portano necessariamente nella loro quotidianità, anche lavorativa, necessità personali e familiari, problemi organizzativi connessi alla gestione del proprio **tempo di non lavoro**, che devono conciliarsi con il **tempo di lavoro** e con le necessità produttive e organizzative dell'impresa di cui fanno parte.

È inutile nascondere, il mondo non è più quello di prima e anche il lavoro non è più quello di prima. Se il grande **esperimento mondiale del lavoro da remoto di tipo pandemico** ci ha fornito l'opportunità di comprendere quello che possiamo fare senza essere tutti necessariamente nello stesso luogo, ci ha anche fornito gli **strumenti** per comprendere su **quali basi dobbiamo e possiamo costruire** l'evoluzione di questo modello, che può divenire il modello portante per il **lavoro del futuro**.

Se oggi abbiamo una maggiore consapevolezza di quello che vogliamo, di quello che non vogliamo più e di quello che vorremmo nelle nostre giornate lavorative, sappiamo anche che non è più il lavoro a dettare i tempi della nostra vita, ma sono le **esigenze di vita a dettare i tempi** e i **modi del nostro lavoro** e dobbiamo essere in grado di trovare **soluzioni per conciliare** questi obiettivi.

Questa è la **sfida** che le **aziende** devono affrontare.