



L'Editoriale di Luca Failla - 08 Luglio 2017 Ore 06:00

Lavoro agile: il futuro è qui!

Luca Failla - Professore a contratto presso l'Università LUM Jean Monnet di Casamassima (Bari)

Ormai è chiaro: il modo di lavorare è cambiato e la tecnologia influisce (e influirà) sui nostri stili di vita e di lavoro. E il lavoro agile ne è un esempio. Il telelavoro ha creato la premessa per l'adozione di nuovi e più complessi modelli organizzativi che trovano oggi espressione normativa nella nuova disciplina del lavoro agile. L'evoluzione delle norme è guidata dalla crescente esigenza di ripensare il patto alla base del rapporto di lavoro tra gli individui e l'organizzazione. Non più solo prestazione/retribuzione, ma anche responsabilità/flessibilità, con la possibilità di chiedere al lavoratore maggiore impegno e migliore rendimento.

La disciplina del lavoro agile è legge.

E' stata pubblicata nella G.U. n. 135 del 13 giugno 2017 la legge 22 maggio 2017, n. 81 che reca alcune tutele in materia di lavoro autonomo non imprenditoriale e, in una manciata di articoli, la nuova disciplina del **lavoro agile** (o *smart working* come ci si è abituati a qualificarlo).

Consulta il dossier: Smart working

Stiamo assistendo da anni ad una importante evoluzione del diritto del lavoro.

Ultimo tassello di questo cambiamento in atto già da alcuni anni, prima ancora degli approdi normativi e regolatori da parte del nostro legislatore, è la consapevolezza che è cambiato il modo di lavorare e che sempre più la tecnologia influirà sui nostri stili di vita e di lavoro. Come dire: il futuro è già qui.

Da questo presupposto la necessità – oggi – di regolare quel **diverso modo di lavorare "in mobilità"** che ha caratterizzato in questi anni quel vasto cambiamento tecnico e organizzativo dato dallo *smart working*, nato anche quale forma di superamento delle difficoltà organizzative (più apparenti che reali) che si sono riscontrate nell'applicazione pratica della disciplina del telelavoro.

Significativo, da questo punto di vista e quale segno tangibile dell'evoluzione in atto è proprio l'inserimento - concettualmente rilevante - della disciplina del lavoro agile (che riguarda il lavoro subordinato) nell'ambito di un disegno di legge dedicato al lavoro autonomo. Probabilmente perché, in una logica di evoluzione della nostra materia, anche la scelta tra autonomia e subordinazione dovrà (e potrà) divenire un rilevante **strumento di organizzazione**.

Se si guarda alla nuova disciplina del lavoro agile, avendo in mente proprio la sua forte connotazione organizzativa, possiamo identificare nel nuovo quadro normativo alcuni fondamentali elementi guida. Elementi che già da quando è partita la **prima sperimentazione** in questa materia, caratterizzano oggi questa nuova forma di lavoro.

Innanzitutto il legislatore sottolinea l'obiettivo insito in questo nuovo strumento negoziale, di **aumentare la produttività del lavoro**, agevolando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Si tratta di un chiaro aggancio alle agevolazioni in materia di welfare contenute sia nella Legge di stabilità 2016 sia nella Legge di stabilità 2017 riguardanti il beneficio fiscale e anche previdenziale connesso alla definizione, attraverso la **contrattazione collettiva** di strumenti per promuovere l'incremento della produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. Nella modalità di lavoro "agile" si lascia piena libertà al lavoratore nell'esecuzione della prestazione, senza vincoli non solo di luogo (in analogia con la disciplina del telelavoro) ma soprattutto di orario, pur nel rispetto dei limiti giornalieri e settimanali di durata dell'orario nonché della disciplina dei riposi.

Si tende, poi a superare alcune delle difficoltà strutturali della **disciplina del telelavoro** seppur se ne adottino alcuni elementi tipici, opportunamente riadattati al fine di assicurare una prestazione "sicura" sotto tutti i punti di vista. Non ultimo il piano della **riservatezza dei dati** trattati dal lavoratore agile.

Da qui il richiamo da un lato alla tutela dell'infortunio in itinere e agli obblighi di cooperazione del lavoratore in materia di sicurezza (ex art 20 del TU in materia di salute e sicurezza sul lavoro) e, dall'altro il richiamo - implicito - al rispetto della riservatezza attraverso l'uso degli strumenti di lavoro (di cui il datore di lavoro è responsabile) e attraverso la regolazione tra le parti dell'esercizio del potere di controllo, ai sensi del novellato art. 4 dello Statuto dei lavoratori.

Il legislatore sottolinea la **volontarietà** e la **reversibilità** della **scelta da parte del lavoratore** (così come avviene già in materia di telelavoro), da formalizzare in un accordo individuale scritto che può essere a tempo determinato oppure a tempo indeterminato prevedendo, in tal modo che la modalità "agile" possa anche essere prevalente rispetto ad altre modalità di esecuzione della prestazione, ad esempio in sede.

Si garantisce al lavoratore agile il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva così come individuata (ad ogni livello) dall'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015.

Come è possibile ricavare dalla nuova disciplina, l'avvio e l'attuazione che in questi anni si è fatto dei progetti di "telelavoro" e di "lavoro flessibile", ha creato la premessa per l'adozione di **nuovi e più complessi modelli organizzativi** che trovano oggi espressione normativa nella nuova disciplina del lavoro agile. Un criterio guida fondamentale che sta ormai facendo da sfondo all'evoluzione delle norme è dato proprio dalla crescente esigenza di **ripensare il patto alla base del rapporto di lavoro tra gli individui e l'organizzazione**.

Non più solo prestazione/retribuzione ma anche responsabilità/flessibilità, con il necessario corollario dato dalla possibilità di richiedere al lavoratore un certo qual maggiore impegno e, in alcuni casi un maggior rendimento. Bilanciato tuttavia dalla consapevolezza di una maggiore libertà e, quindi da un maggiore benessere personale e organizzativo.

Un processo culturale prima che giuridico che, seppure molto lentamente, ha iniziato a farsi strada e ad imporsi anche grazie alla tecnologia e alle potenzialità che essa offre oggi per il lavoro da remoto.

In questo contesto, parrebbe allora naturale immaginare di poter richiedere al lavoratore un **maggiore impegno** nell'esecuzione della prestazione secondo logiche di **"risultato"** proprie del lavoro autonomo, ma in una prospettiva di maggior beneficio sia per il singolo sia per la collettività in cui egli opera. In letteratura si inizia a parlare di **"welfare generativo"** perché idoneo ad indurre comportamenti di **reciprocità**.

Così che, orientamento al business e attenzione per gli individui possano realmente convivere nell'ambito degli obiettivi tipici dell'impresa. In questi termini parrebbe allora possibile parlare persino di **"rendimento"**, quale nuovo paradigma di riferimento per l'evoluzione stessa del diritto del lavoro, indipendentemente dal fatto che la prestazione sia quella di un lavoratore dipendente oppure di un - vero - collaboratore autonomo.