

lavoro Newsletter

N° 53 • Luglio 2017



In questo numero
ATTI DEL CONVEGNO
"LA NUOVA DISCIPLINA
DEL LAVORO AUTONOMO
E DEL LAVORO AGILE"
DEL 12 LUGLIO 2017

ORGANIZZATO DA

Con il patrocinio di

AIDP
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE
Gruppo Regionale Lombardia

AGI
Avvocati Giuristi Italiani

**ORDINE DEGLI
AVVOCATI DI MILANO**



**La legge n. 81/2017
ovvero "digitali non
si nasce, agili
si diventa"**

di Simonetta Candela



**La nuova linea di
confine tra lavoro
autonomo
e subordinato**

di Stefano Chiusolo



**Quale ambito
di applicazione
per la nuova disciplina
del lavoro autonomo**

di Franco Toffoletto



**Il lavoro agile e il ruolo
della contrattazione
collettiva**

di Tatiana Biagioni



**Il lavoro agile:
tra rendimento
e nuove regole
del gioco**

di Luca Failla

AIDP
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE
Gruppo Regionale Lombardia

IL LAVORO AGILE: TRA RENDIMENTO E NUOVE REGOLE DEL GIOCO



di Luca Failla
Founding Partner,
LABLAW Studio Legale
Failla, Rotondi & Partners

Il progetto di legge sul *Lavoro agile* è divenuto norma di diritto con la pubblicazione nella G.U. n. 135 del 13 giugno 2017 della L. 22 maggio 2017, n. 81 che, come noto, introduce alcune novità in materia di lavoro autonomo non imprenditoriale e, negli artt. da 18 a 23 tratta, appunto, del *Lavoro agile* (o *Smart working*).

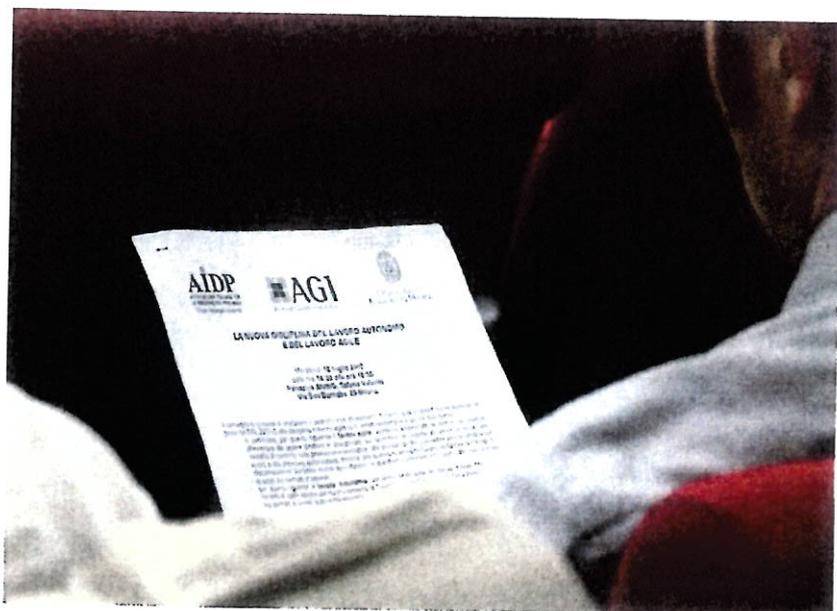
L'aspetto di maggiore novità della nuova disciplina è il cambio di prospettiva rispetto alla disciplina del telelavoro, della quale il lavoro agile è probabilmente la naturale evoluzione, perché caratterizzato da forte connotazione in termini di tecnologia (nonostante il blando riferimento che a tale punto viene fatto dalla legge). La nuova prospettiva consiste da un lato nell'aperta rinuncia – quantomeno da parte del legislatore – al presenzialismo (e quindi al controllo) a fronte di una maggiore responsabilizzazione dei lavoratori in termini di risultato.

VISUALIZZA
LE SLIDES
DELL'INTERVENTO

Questo binomio – una vera rivoluzione per la nostra organizzazione del lavoro, possibile solo oggi proprio grazie alla tecnologia – consiste nell'aperta dichiarazione di principio contenuta nel comma 1 dell'art. 18. Il legislatore dichiara – per legge – di “agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro” promuovendo “il lavoro agile quale nuova modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e” – soprattutto – “senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro”.

L'accordo tra le parti è lo strumento giuridico identificato dalla legge per attuare il lavoro agile. Il che significa che, a fronte della dichiarazione di intenti che fa da sfondo alla nuova disciplina e che rende possibile – per esigenze di conciliazione vita/lavoro – di lavorare senza vincoli di luogo (e quindi anche senza una postazione fissa di lavoro) e senza vincoli di orario (ma entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero o settimanale) le parti del rapporto di lavoro potranno da ora in poi dettare le loro “regole del gioco”

definendo ad esempio: le forme di coordinamento e gli aspetti più delicati connessi al controllo e alla riservatezza dei dati nel lavoro da remoto, i tempi di connessione e di “disconnessione”, gli obiettivi, ma, soprattutto le generali regole di condotta sia con riguardo all'utilizzo di criteri di ragionevolezza nella scelta dei luoghi di lavoro, sia con riguardo ai comportamenti che potranno avere valenza disciplinare. Regole di condotta opportune, che sul lungo periodo e sul piano pratico potranno confermare in senso positivo i dati che abbiamo già oggi dalla sperimentazione: l'assenza di infortuni e il corretto adempimento della prestazione lavorativa. E questo perché se la fiducia e il rendimento divente-



ranno i *driver* di questo nuovo modo di lavorare, agganciato a quel più ampio modello organizzativo che è lo *Smart Working*, potrebbe avvenire di non dover mai azionare disciplinarmente quelle regole di condotta, perché la maggiore soddisfazione del dipendente in termini di scelta sulle modalità di esercizio della prestazione avrà come contraltare l'effettivo e tangibile incremento della produttività, con buona pace di coloro che non sapranno sfruttare le potenzialità derivanti da questo nuovo modello di lavoro. ●

Informazioni utili

Marco Vigni
Presidente
AIDP Gruppo Regionale Lombardia

Andrea Orlandini
Past President
AIDP Gruppo Regionale Lombardia

Enrico Cazzulani
Segretario Generale AIDP

Domenico Butera
Vicepresidente AIDP Gruppo
Regionale Lombardia

Paolo Iacchi
Presidente AIDP Promotion

Autori del numero

Tatiana Biagioni
Presidente AGI Lombardia
Studio Legale Biagioni - Danesi

Simonetta Candela
Studio Legale Associato in associazione
con Clifford Chance

Stefano Chiusolo
Studio Legale Fezzi Chiusolo Borali

Luca Falla
LABLAW Studio Legale
Falla, Rotondi & Partners

Franco Toffoletto
Toffoletto De Luca Tamajo e Soci

Newsletter

Contatti
Via Cornalia, 26 - 20124 Milano
Tel. + 39 02.67178384
Fax. + 39 02.66719181
aidplombardia@aidp.it

A cura di
Paola De Gori

Coordinamento redazionale
Daniela Tronconi

Per iscrizioni
newsletter.aidplombardia@aidp.it

Grafica, foto e impaginazione
HHD - Kreita.com