

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*  
*Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)*  
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***  
*scrivi a: [selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 30 novembre 2015, n. 42*

Il mese scorso è stata diffusa la bozza del disegno di legge, *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato a tempo indeterminato*, collegato alla legge di stabilità. Il titolo II di tale disegno di legge è dedicato alla disciplina del c.d. **lavoro agile** (per un primo commento si veda M. Saccaggi, *Primo commento al "lavoro agile": finalità e ipotesi regolatorie*). In attesa di verificare la sorte di questo progetto di legge, si ritiene opportuno un approfondimento su un aspetto tecnico dello stesso.

In tutti gli ambiti, il primo nodo da sciogliere per poter affrontare una tematica è quello della sua definizione: nel contesto giuridico la definizione ha un valore ancor più pregnante, determinando l'applicabilità della disciplina alle fattispecie concrete che si presentano nella realtà fattuale.

In linea con tale suggestione, risulta allora necessario interrogarsi sulla definizione di lavoro agile contenuta nel progetto governativo e su quali siano le conseguenze della stessa dal punto di vista della applicazione della normativa ivi contenuta. La definizione, contenuta all'art. 1, comma 2, è articolata attraverso 3 lettere che configurano le modalità con cui «la prestazione di lavoro subordinato» deve svolgersi per essere definita lavoro agile. Si tratta di: **«a) esecuzione della prestazione lavorativa svolta solo in parte all'interno dei locali aziendali e con i soli vincoli di orario massimo derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva; b) possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa; c) assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori dei locali aziendali».**

Di particolare interesse, e particolarmente problematica, sembra essere la previsione di cui alla lettera a), con riferimento all'**aspetto temporale/orario della prestazione**. La prestazione, che si deve verificare solo in parte all'interno dei locali aziendali, non deve prevedere vincoli predeterminati di orario, risultando applicati soltanto i limiti massimi derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

In primo luogo, si deve sottolineare come tale previsione non sia contenuta nel c.d. ddl Mosca presentato in Parlamento e di cui tale progetto rappresenta sostanzialmente una evoluzione: in quella sede, infatti, era previsto il solo parametro temporale riguardante la percentuale di orario svolto fuori azienda (inferiore al 50%), comunque derogabile. La limitazione rappresentava un tentativo di coordinamento tra la definizione di telelavoro e quella di *smartworking* (Il ddl Mosca utilizza il termine *smartworking* al posto di quello di lavoro agile: a livello terminologico sussiste piena coincidenza delle due espressioni), dal momento che la prima, prevista dall'accordo interconfederale del 2004, si concentra sul principio regola/eccezione nella determinazione dell'applicabilità della disciplina collettiva. Tale tentativo di coordinamento viene meno, cosicché **si configura come prestazione di lavoro agile anche quella svolta prevalentemente al di fuori dell'azienda, che prima sarebbe rientrata all'interno della categoria del telelavoro in alternanza.**

Rispetto alla definizione temporale del lavoro agile, occorre segnalare che il riferimento ai soli vincoli di durata massima non ha contenuto derogatorio rispetto alla applicabilità della normativa in tema di orario di lavoro (si veda il d.lgs. n. 66/2003), la cui matrice europea (recentemente oggetto di consultazione pubblica ai fini di un suo aggiornamento), pone d'altro canto vincoli di rilievo rispetto agli interventi legislativi in questo ambito.

Tale riferimento ha, dunque, una natura definitoria, cui sembra conseguire che **non potrà considerarsi lavoro agile quello svolto in un inquadramento temporale prefissato**: la lettera della norma sembra, inoltre, imporre che vincoli ulteriori rispetto all'orario massimo non possano essere posti neppure nello svolgimento della prestazione in sede.

La lettura di alcuni accordi in tema di lavoro flessibile (agile o *smartworking*, che dir si voglia) denota la problematicità di un tale quadro di riferimento, qualora dovesse essere confermato e così interpretato. Nella maggior parte degli stessi, **il lavoro agile si configura come una prestazione svolta in parte da remoto, ma in correlazione temporale con la prestazione dell'ufficio**, mantenendosi quindi la collocazione della prestazione negli orari vigenti.

Accordi di questo tenore risulterebbero al di fuori dell'ambito di applicabilità della disciplina del lavoro agile, ma non sarebbero neanche riconducibili alla disciplina contrattuale e legale del telelavoro dal momento che, come si specifica in numerosi accordi, rimane sempre prevalente l'attività lavorativa in azienda. Verrebbero, di conseguenza a crearsi, **tre diverse categorie nell'ambito dei rapporti lavorativi che si svolgano in parte in azienda e in parte fuori**: laddove il lavoro non sia svolto secondo le modalità temporali dettate, esso potrà ricadere nell'ambito del tradizionale telelavoro in alternanza, laddove la prestazione sia regolarmente svolta al di fuori della sede aziendale oppure configurarsi come una ulteriore forma di lavoro flessibile ove, invece, la prestazione non sia prevalentemente offerta da remoto.

Se tale previsione potrebbe da un lato incentivare uno sviluppo del lavoro agile nel senso di una maggiore destrutturazione temporale del lavoro - modificando l'approccio alla tematica di sindacati e imprese, anche ove procedano ad implementare progetti di lavoro agile in via unilaterale - dall'altro lato sembra, però, configurarsi come **un possibile freno alla sua diffusione, dal momento che numerose prestazioni lavorative devono ancora necessariamente svolgersi in collocazioni temporali predeterminate e sostanzialmente fisse e che una definizione così strutturata contrasta con il carattere sperimentale dei programmi di lavoro agile** e con la sua rilevanza organizzativa, che presuppongono la piena adesione e la piena fiducia delle parti e uno spettro di soluzioni tale da rispondere a necessità ed esigenze diverse.

Rispetto a quest'ultimo profilo, anche ove il tipo di attività si presti, ancora **molti sono gli ostacoli ad una piena liberalizzazione dei tempi di lavoro**: si tratta per lo più di ostacoli culturali, legati ad una concezione presenzialista del lavoro e al **rischio che tra le conseguenze della destrutturazione temporale della prestazione vi sia l'overworking**. È pur vero che alcuni strumenti si offrono, alle parti prima ancora (e forse anche meglio) che al legislatore, per affrontare questi ostacoli: da un lato possono essere inserite clausole relative alla produttività per essere

confermati nel programma; dall'altro si può fare riferimento al diritto/dovere di disconnessione e ad una calibrazione del carico di lavoro periodica e condivisa. Ciononostante, la definizione comporterebbe comunque una forzatura poco coerente con le diverse e variegate dinamiche produttive e organizzative e una sostanziale riduzione delle possibilità di successo della nuova disciplina.

Si conviene, anticipando possibili critiche a questa visione, che l'interpretazione offerta non rappresenta quella cui il legislatore mirava, ma si ricorda che, come chiaramente statuito all'art. 12 delle preleggi «nell'applicare la legge non si può ad essa attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la connessione di esse».

Per evitare gli inconvenienti di una tale lettura si ritiene, in definitiva, **preferibile una diversa formulazione** che lasci maggiore spazio alla determinazione delle parti rispetto ai profili descritti.

### ***Emanuele Dagnino***

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

 [@EmanueleDagnino](https://twitter.com/EmanueleDagnino)