

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Definizione

Modalità di prestazione dell'attività di lavoro subordinato stabilita con **accordo** tra le parti, resa **in parte all'interno e in parte all'esterno dell'azienda** anche con l'utilizzo di **strumenti tecnologici** e **senza vincoli di luogo e orario** di lavoro se non quelli stabiliti dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Di cosa parliamo

Lost in translation: "Smart Working" è "Lavoro agile"?

I termini *Smart Working* e *Lavoro Agile* vengono utilizzati come sinonimi. Tuttavia le due espressioni non sono perfettamente sovrapponibili. Lo **Smart Working** identifica un nuovo modo di lavorare caratterizzato da **versatilità, efficienza, aggiornamento, creatività e connettività**. Il **Lavoro Agile** evoca invece **elasticità e rapidità** con particolare riferimento al luogo e al tempo della prestazione e viene spesso posto in relazione con il tema della **conciliazione vita-lavoro**.

La principale differenza tra i due concetti consiste quindi nel fatto che lo **Smart Working** si riferisce certamente ad una modalità di prestazione dell'attività, ma **identifica anche delle particolari competenze personali del prestatore**.

La disciplina legislativa

La Legge n. 81 del 2017, artt. 18 - 23 costituisce la prima disciplina legale organica della materia.

Il legislatore fornisce innanzitutto una **definizione dell'istituto** (art.18) con la finalità implicita di **distinguere la fattispecie in esame dal telelavoro** (dal quale anche la contrattazione collettiva previgente ha costantemente preso le distanze). Il Lavoro Agile non è una nuova forma contrattuale ma una **modalità di esecuzione della prestazione** caratterizzata da:

- possibile legame con forme di organizzazione per **fasi, cicli e obiettivi**;
- possibile utilizzo di **strumenti tecnologici**;
- esecuzione **in parte all'interno** e **in parte all'esterno** dei locali aziendali **senza una postazione fissa**;
- limiti di **durata oraria** corrispondenti alla durata massima **giornaliera** o **settimanale** stabilita dalla **legge** e dal **contratto collettivo**

Per ricorrere a questo strumento è necessario (art. 19) un **accordo** tra le parti, anche a tempo indeterminato, stipulato in **forma scritta** a fini probatori, nel quale devono essere disciplinate le **modalità di esecuzione** della prestazione svolta all'esterno dei locali aziendali con particolare riferimento a: **strumenti** utilizzati, **potere direttivo e disciplinare** del datore, eventuali **condotte disciplinarmente rilevanti** (art. 21) tempi di **riposo** e misure per la **disconnessione**. In sede di accordo vengono previsti anche la possibilità di accedere alla **formazione** permanente e alla **certificazione** delle competenze (art. 20) e vengono determinate le modalità e i tempi di **recesso**.

Il lavoratore che esercita la prestazione in modalità agile gode dello stesso **trattamento normativo ed economico** rispetto agli altri lavoratori di pari mansioni che lavorano all'interno dei locali aziendali (art. 20) nonché degli **incentivi fiscali e contributivi** previsti in relazione agli **incrementi di produttività** (art. 18)

In materia di **salute e sicurezza** il datore deve individuare i rischi specifici connessi alle particolari modalità di esecuzione della prestazione mentre il lavoratore ha **l'obbligo di cooperare** all'attuazione delle misure preventive previste anche per la parte di lavoro svolta all'esterno dei locali aziendali (art. 22). Il lavoratore beneficia della **copertura assicurativa obbligatoria** per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali anche se occorsi nella prestazione all'esterno e durante il tragitto verso il luogo esterno prescelto (art. 23).

È opportuno segnalare come, da un lato, questo impianto regolatorio si intersechi con disciplina nazionali e sovranazionali in tema di telelavoro, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e di orario di

lavoro, con effetti di incertezza interpretativa. Dall'altro lato la disciplina relativa al lavoro agile si correda, oltre che delle previsioni in materia di lavoro agile nel pubblico impiego, con le discipline incentivanti in materia di produttività e di conciliazione vita lavoro".

II Lavoro Agile e la nuova trasformazione del lavoro

L'istituto in esame è espressione della radicale trasformazione che sta interessando la struttura genetica del lavoro subordinato.

Sebbene il nuovo contesto sociale, economico e tecnologico alimenti le istanze **non solo di una maggiore flessibilità spazio temporale** nell'esecuzione della prestazione, ma **anche** di un più significativo **orientamento ai risultati** e alla **responsabilizzazione** dei lavoratori, l'attuale disciplina del lavoro agile sconta il **legame con il paradigma tradizionale di lavoro subordinato e di una cultura gestionale fortemente gerarchica**. Ciò si evince dalle previsioni in materia di esercizio dei poteri di controllo datoriali e dal rimando ai limiti legali in tema di durata oraria e giornaliera della prestazione che mal si conciliano con il carattere cooperativo e fiduciario di una prestazione di lavoro resa *"senza vincoli di orario e luogo di lavoro"*.

Il richiamo alle leggi in materia di limiti orari giornalieri e settimanali di lavoro può, d'altronde, essere funzionale alla valorizzazione degli spazi di vita personale, evitando che la prestazione resa in modalità agile superi tali limiti. Tuttavia, pone non poche questioni interpretative rispetto all'interazione con altre discipline in materia di orario di lavoro, quale quella prevista all'art. 17 co. 5 del d. lgs. n. 66/2003. In questo senso, il **riferimento ai limiti massimi potrebbe comportare un irrigidimento della disciplina** effetti difficilmente gestibili da parte delle aziende.

Altro elemento distintivo del lavoro agile come delineato dalla normativa di riferimento è, la sua prevalente finalizzazione alla garanzia della **conciliazione dei tempi vita - lavoro**.

Il fatto che sia percepito principalmente come strumento per favorire il raggiungimento di tale scopo, **limita le sue potenzialità a quello che in effetti è solo uno dei suoi campi d'azione**. La connessione con questa finalità ha reso l'istituto una componente tipica di piani gestionali volti alla realizzazione del bilanciamento dei tempi vita-lavoro, che si pone in maniera **complementare** rispetto all'adozione di **misure di welfare aziendale**. Tale impostazione, pur essendo di

indiscutibile utilità, **non consente al Lavoro Agile di assumere le caratteristiche di un vero e proprio nuovo metodo di lavoro** che valorizzi non solo l'autonomia di determinazione dello spazio e del tempo della prestazione, ma anche del **contenuto** della stessa che possa far **emergere e crescere la professionalità del lavoratore** e consentirgli di contribuire all'attività aziendale in **maniera partecipativa e proattiva**.

Una completa valutazione del fenomeno e dell'efficacia della normativa non potrà però che essere effettuata alla luce della futura applicazione pratica dell'istituto e dell'interpretazione giurisprudenziale.

Il lavoro agile nella contrattazione collettiva

Le prime previsioni della contrattazione collettiva in tema di Lavoro Agile sono state adottate in previsione dell'adozione di una legislazione dedicata e sono, quindi, previgenti all'entrata in vigore della Legge n. 81/2017. L'attività della contrattazione è poi proseguita dopo l'approvazione della legge con la conclusione di nuovi accordi, soprattutto a livello aziendale, che si pongono in continuità con le disposizioni della stessa.

Dall'analisi della contrattazione collettiva emerge che la materia è principalmente disciplinata a livello decentrato (solo 8 CCNL si occupano di dettare una regolamentazione dell'istituto).

Un tema ricorrente è la definizione dell'istituto rimarcando **l'alterità** dell'istituto rispetto al **telelavoro** soprattutto sottolineando **l'occasionalità, la non continuità o non prevalenza** della prestazione resa all'esterno dei locali rispetto a quella resa in azienda (**Nestlé, General Motors, Enel**).

I **destinatari** (**Barilla, Euler Hernes, Zurich, Eni**) di questa modalità di lavoro sono individuati in base a **criteri tecnico organizzativi** (compatibilità delle mansioni; categorie di lavoratori), **scelte di politica gestionale** (anzianità aziendale, tipologia contrattuale), **sostenibilità del lavoro** (priorità per dipendenti residenti in zone distanti dalla sede di lavoro, comprovate gravi esigenze di

salute proprie o dei familiari, genitorialità)

Un altro aspetto oggetto di disciplina specifica è quello della **determinazione quantitativa della prestazione lavorativa svolta all'esterno** dei locali aziendali e la relativa pianificazione, nonché la **periodicità** delle attività svolte in modalità agile (ad es. **Barilla, AXA, Zurich, Wind, Crédit Agricole Cariparma**).

Quanto all'orario di lavoro, spesso è stabilita una **correlazione** temporale con quello previsto normalmente (ades. **BNP Paribas, BNL, Crédit Agricole Cariparma**). In alcuni casi, invece, non è lasciata al lavoratore la **piena o tendenziale autonomia nella determinazione dell'orario di lavoro prestato in modalità agile (Zurich, AXA, Reale Mutua)**. Nella scelta del **luogo di lavoro** si privilegiano il criterio della **riservatezza e sicurezza**.

Degna di nota infine è la ricognizione della disciplina relativa alla **tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro**: si riscontrano prevalentemente **interventi formativi e informativi specifici (Intesa San Paolo)**, il **richiamo più o meno dettagliato al D. Lgs. 81/2008**, la **responsabilizzazione del lavoratore** nella scelta di luoghi sani e sicuri e la **deresponsabilizzazione del datore** rispetto ad infortuni del lavoratore o di terzi riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature o a comportamenti inidonei (**Barilla**).

In generale è interessante notare che l'ampiezza e l'elasticità dei limiti posti dalla disciplina contrattuale decentrate del Lavoro Agile sono un **indicatore** di quanto la **cultura del aziendale** di riferimento sia **improntata ai valori di fiducia nel lavoratore, cooperazione, modernità e valorizzazione delle competenze e della creatività, superando le tradizionali dinamiche di controllo**.

Riferimenti normativi

- Legge 22 maggio 2017, n. 81

- Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81
- Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80
- Decreto Interministeriale del 2 settembre 2017

Riferimenti bibliografici

Per l'analisi linguistica delle espressioni "Smart Working" e "Lavoro Agile"

- P. Manzella- F. Nespoli, *Le parole del lavoro: un glossario internazionale/22 - Agile o smart?*, Bollettino Adapt, 2 febbraio 2016

Per una disamina analitica della normativa, anche con riferimento alle modifiche apportate nel corso dell'iter legislativo e delle relative criticità

- E. Dagnino - M. Menegotto - L.M. Pelusi - M. Tiraboschi, *Guida Pratica al Lavoro Agile dopo la Legge n. 81/2017*, Adapt University Press, 2017

Per riflessioni ruolo dell'istituto nella trasformazione del lavoro contemporaneo e analisi sulle criticità della materia e della normativa vigente

- M. Tiraboschi, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, di prossima pubblicazione in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4/2017.
- G. Santoro-Passarelli, *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione*, *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3/2017

Per una raccolta e analisi della contrattazione collettiva

- E. Dagnino - M. Menegotto - L.M. Pelusi - M. Tiraboschi, *Guida Pratica al Lavoro Agile dopo la Legge n. 81/2017*, Adapt University Press, 2017

- E. Dagnino, P. Tomassetti, C. Tourres, *Il lavoro agile nella contrattazione collettiva oggi*, ADAPT Working Paper, n. 2/2016

Antonella Mauro

ADAPT Junior Fellow

 @a_mauro89

Scarica il **PDF** 