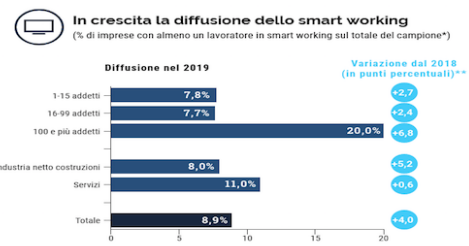


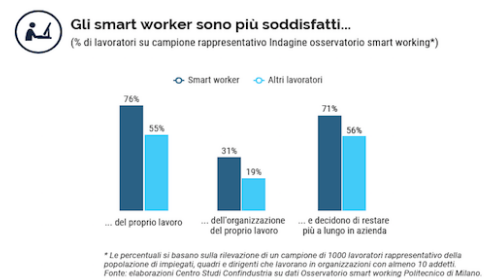
Lo *Smart Working* (o *Lavoro agile*) è una forma di lavoro flessibile, che, attenuando alcuni elementi tipici della “*subordinazione*”, consente al dipendente di rendere la prestazione lavorativa con ampia **autonomia di orario, luogo e strumenti** d’esecuzione dell’attività, accrescendo la sua responsabilità per il risultato. L’istituto costituisce un notevole passo avanti nella concezione tradizionale del “*lavoro subordinato*”, in quanto sposta il focus dell’obbligazione lavorativa dal rispetto di talune modalità organizzative fissate dal datore di lavoro, al **conseguimento dei risultati** attesi, allentando gli elementi di etero determinazione relativi alla fissazione ad opera del datore di lavoro delle regole sul “*quando*”, “*come*” e “*dove*” svolgere la prestazione. Il nucleo del rapporto si sposta – all’interno delle condizioni fissate dalla legge – sul contenuto di un **accordo individuale** con il quale le parti organizzano la prestazione lavorativa per **fasi, cicli e obiettivi** e mediante eventuale utilizzo di **strumenti tecnologici** (soprattutto informatici), lasciando libertà al dipendente su come organizzare la propria attività in termini di orario, luogo e distribuzione del lavoro. Lo *Smart Working non è*, quindi, necessariamente il lavoro “*da casa*” o “*da remoto*” e, soprattutto, non è solo questo. Si tratta, infatti, di una forma di lavoro che è, principalmente, un modo di fornire la prestazione lavorativa in termini **flessibili e, eventualmente, virtuali**, che concede autonomia al prestatore d’opera ed accresce la sua **responsabilità per il risultato** sia in termini di obiettivi o performance, che di integrazione ed organicità. In sostanza, mediante un accordo a monte, il lavoratore acquista autonomia nell’organizzare la sua attività, ma viene maggiormente vincolato al conseguimento di risultati, obiettivi e livelli di organica integrazione, spostando, quindi, su un piano di minor importanza la tradizionale messa a disposizione della prestazione in favore del datore di lavoro, che costituisce il tipico oggetto della sua obbligazione contrattuale. Come precisa l’**Osservatorio del Politecnico di Milano** è «una nuova filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia», che va **ben oltre il Telelavoro**. Non richiede, infatti, necessariamente l’uso di strumenti per “*lavorare da remoto*”, ma si incentra sull’accordo individuale, che fissa **obiettivi di processo o di risultato**, e non sui vincoli di orario, luogo e modalità che, viceversa, – contrariamente a quanto si pensa spesso – esistono e caratterizzano il lavoro a domicilio reso con collegamento alla rete web. Il lavoro agile, quindi, **non è semplice lavoro svolto da casa con l’utilizzo di strumenti informatici** e, soprattutto, mediante la connessione fra le apparecchiature a domicilio del lavoratore e quelle del datore mediante la rete internet. È, invece, lavoro svolto sulla base di un vero e proprio “*accordo*” con il quale il datore di lavoro **rinuncia a predeterminare unilateralmente** orario, luogo, modalità e distribuzione del lavoro a fronte di **impegni assunti relativamente al conseguimento di obiettivi e**

risultati, che entrano a far parte dell’oggetto dell’obbligazione del lavoratore. L’accesso a questa forma di contratto presenterebbe svariati **vantaggi** e, precisamente, sia quello di ridurre il peso ambientale delle attività produttive, limitando le emissioni di inquinanti per il trasporto di persone e la gestione dei luoghi di lavoro, sia quello di alleggerire i costi e gli oneri di organizzazione logistica dei luoghi di lavoro, sia, infine, ma soprattutto, quello di incrementare la produttività (+13/15%) e ridurre l’assenteismo (-20%).



Centro Studi Confindustria - Diffusione smart working (marzo 2020)

Secondo le ricerche fatte sempre dall’**Osservatorio del Politecnico di Milano**, inoltre, i lavoratori che adottano lo *Smart Working* sarebbero molto più soddisfatti del proprio lavoro di quelli che operano in forma tradizionale (76% rispetto al 55%) e svilupperebbero un più elevato livello di fidelizzazione e di legame con la propria impresa (71% rispetto al 56%).



Centro Studi Confindustria - Soddisfazione dei lavoratori (marzo 2020)

L’istituto risulta molto diffuso nei paesi con forti tassi di libertà del mercato (Giappone e Usa) e in quelli ove il lavoro è caratterizzato da alti gradi di flessibilità (Svezia, Danimarca e Olanda) ed è stato progressivamente riconosciuto e normato in Europa. Dapprima ha provveduto il Regno Unito con la *Flexible Working Regulation* (2014), cui hanno fatto seguito il riconoscimento ad opera del principio n. 48 della risoluzione del Parlamento Europeo 13/9/2016 e, quindi, quelli della legislazione olandese (2016) e francese (2017), poi emulate dalle altre legislazioni nazionali europee. Attualmente, in Italia, secondo i dati reperibili nelle recenti indagini sul lavoro della Confindustria, nel 2019, quasi un’azienda associata su dieci offrirebbe forme di questo tipo di lavoro (8,9%) e altrettante aziende starebbero valutando l’introduzione di questa soluzione organizzativa. La diffusione dell’istituto, inoltre, sarebbe prevalente

nel settore dei servizi, piuttosto che in quello dell'industria al netto di quella delle costruzioni (11% rispetto all'8%), ma risulterebbe in crescita generalizzata, anche se soprattutto nell'ambito delle imprese di maggiore dimensione, ove avrebbe già assunto percentuali importanti (20%). In Italia, lo *Smart Working* è disciplinato dagli artt. 18-23 della **legge 22 maggio 2017, n. 81**, che ne sanciscono le regole base: forma scritta del contratto; trattamento economico pari ai lavoratori interni; tempi di riposo; obbligo di rispetto dei limiti di durata massima giornaliera e settimanale; termini di preavviso; motivi di recesso; modalità dei controlli; diritto alla disconnessione; obblighi previdenziali ed assicurativi; diritto a formazione e informazione. All'interno di questo insieme di principi, comunque, il ruolo fondamentale per la struttura del contratto è assunto - come si è evidenziato - dall'intesa di regolamentazione del rapporto cui sono dedicati agli artt. 18 e 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81, e che deve essere stipulato per iscritto «*ai fini della regolarità amministrativa e della prova*». L'accordo in questione ha ad oggetto «*l'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro ... della prestazione lavorativa*», che è svolta «*in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno dei locali aziendali ... entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale*». L'intesa riguarda, quindi, la «*disciplina dell'attività lavorativa svolta all'esterno dei locali ... anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore*», nonché «*dei tempi di riposo del lavoratore, nonché delle misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione*». Queste regole sono oggi parzialmente derogate fino al 31 luglio 2020, in ragione dell'emergenza epidemiologica da SARS-CoV-2. L'art. 4 del **DPCM 1° marzo 2020**, infatti, ha previsto che la disciplina del Lavoro Agile suddetta possa essere applicata «*a tutti i rapporti di lavoro*», senza obbligo di perfezionamento dell'accordo scritto preventivo e con procedura semplificata per il caricamento massivo delle comunicazioni, e che l'informazione sulla sicurezza possa aver luogo «*per via telematica*» mediante documentazione messa a disposizione dall'Inail. Il successivo art. 90 del **decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34**, sempre relativo all'emergenza epidemiologica da COVID-19, ha poi previsto che, nel settore dell'impiego privato,

l'accesso al «*lavoro agile*» costituisca, per il solo periodo emergenziale in questione, un diritto del lavoratore che è possibile esercitare unilateralmente, cioè anche in assenza del già citato «*accordo*» con il datore di lavoro. L'esercizio di questo diritto è subordinato dalla norma a sole due condizioni: a) che il lavoratore appartenga ad un nucleo familiare con un figlio d'età inferiore a 14 anni ove l'altro genitore svolga attività lavorativa non altrimenti sospesa o cessata con erogazione di misure di sostegno al reddito; b) che la modalità «*agile*» sia compatibile con le caratteristiche della prestazione oggetto del contratto originario. In perfetto parallelismo, il quarto comma dello stesso art. 90 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, invece, ha sancito che, anche i datori di lavoro privato possano introdurre lo svolgimento del «*Lavoro agile*» a prescindere dal perfezionamento di accordi con il lavoratore, alla sola condizione di rispettare i principi dettati in materia della disciplina generale dell'istituto di cui ai sopra citati artt. 18-23 della legge 22 maggio 2017, n. 81. Non sfuggirà, alla luce di quanto osservato sopra sulla natura propria dello *Smart Working*, che queste norme d'emergenza sembrano far riferimento più al cd. «*telelavoro*», che al vero e proprio «*lavoro agile*», atteso che quest'ultimo, per sua natura, non può prescindere dall'accordo che «*sostituisce*» obiettivi di risultato e *performance* alla predeterminazione unilaterale da parte del datore di orario, luogo e distribuzione del lavoro. Per i datori di lavoro pubblici, invece, il regime dell'istituto durante l'emergenza epidemiologica da COVID-19 è dettato dall'art. 87 del **decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito nella legge 24 aprile 2020, n. 27**, che rende questa forma di lavoro «*modalità ordinaria*» di svolgimento della prestazione - anche in questo caso senza necessità degli «*accordi*» di cui alla normativa generale - con la sola eccezione delle attività reputate «*indifferibili*» e che richiedono necessaria la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza. Solo in caso di impossibilità di far ricorso allo *Smart Working*, le amministrazioni pubbliche potranno utilizzare gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva, o addirittura, esperite tali possibilità, addirittura motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio.

Manuela Pessano