SMART WORKING

Il lavoro agile premia gli obiettivi

Giampiero Falasca ▸ pagina 38

La nuova opzione. In vigore le norme che regolano l'attività svolta dai dipendenti fuori dall'azienda

Il lavoro agile premia gli obiettivi

Meno peso a tempi e luoghi, maggiore spazio alla competitività

Giampiero Falasca

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della **legge 81/2017**, è diventato pienamente utilizzabile da ieri il «lavoro agile». Già prima dell'approvazione della legge, tuttavia, molte aziende hanno avviato delle **forme sperimentali** di smart working, che ruotavano intorno alle **regole del telelavoro** ed erano gestite mediante **accordi collettivi** stipulati a livello aziendale.

Il coordinamento tra vecchie intese e nuova disciplina

La nuova normativa mette al centro della regolazione del lavoro agile l'accordo individuale, assegnando invece un ruolo marginale agli accordi collettivi. Nonostante questa impostazione, il coordinamento tra le vecchie intese collettive e le nuove regole non dovrebbe creare particolari problemi applicativi, in quanto gli accordi sindacali firmati preesistenti erano, e restano, ancorati alle regole del telelavoro.

Il coordinamento tra vecchie e nuove intese diventa più complesso se si vogliono applicare alle forme preesistenti le tutele introdotte dalla legge 81 in materia di salute e sicurezza del lavoro e di assicurazione contro gli infortuni.

Queste disposizioni si applicano solo agli accordi che hanno tutte le caratteristiche previste dalla legge 81/2017. Pertanto, chi volesse ricondurre le sperimentazioni pregresse dentro il nuovo modello, dovrebbe verificare la coerenza con le nuove regole e, in caso di eventuali difformità, dovrebbe adottare le intese integrative - non solo a livello collettivo ma anche individuale - necessarie a ricondurre le sperimentazioni in corso all'interno della cornice definita dalle nuove regole.

A cosa serve il lavoro agile?

La nuova legge consente alle parti di modellare il lavoro agile con grande libertà, in funzione delle esigenze che di volta in volta si vogliono soddisfare.

Una prima finalità può essere quella di ripensare l'organizzazione del lavoro, come suggerisce lo stesso articolo 18 della legge, dove chiarisce che lo smart working può servire a «incrementare la competitività» e dove prevede una «organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro».

In questa ottica, l'accordo per il lavoro agile potrà togliere centralità agli elementi più tradizionali del contratto, come il luogo e il tempo, potenziando gli obiettivi.

Il vincolo del luogo di lavoro potrebbe essere sostituito lasciando al dipendente la facoltà di scegliere, in certi periodi o giorni, una postazione diversa, coerente con alcuni parametri concordati tra le parti. Il regime di orario potrebbe essere flessibilizzato rinunciando alla misurazione puntuale della prestazione e forfettizzando il pagamento dello straordinario (nel rispetto delle norme inderogabili sugli orari massimi). Il potenziamento degli obiettivi potrebbe, inoltre, essere ottenuto collegando in maniera più intensa le voci individuali variabili o aggiuntive della retribuzione al raggiungimento di specifici risultati, personali o di gruppo (anche utilizzando, ove applicabili, gli incentivi fiscali e contributivi previsti dalla legge).

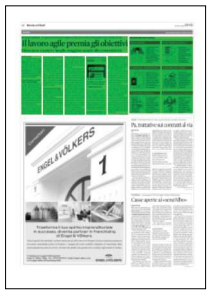
Il lavoro agile può essere utilizzato anche per agevolare la conciliazione tra i tempi di lavoro e la vita personale. Le parti, per andare in questa direzione, potrebbero concordare la possibilità di svolgere la prestazione con tempi flessibili, garantendo anche quella libertà di movimento utile a soddisfare specifici fabbisogni individuali (impegni dei figli, esigenze personali, ecc.).

Un ruolo importante, da questo punto di vista, lo potrebbe svolgere anche il "diritto alla disconnessione": le parti potrebbero individuare delle fasce orarie durate le quali il lavoratore avrebbe il diritto di non essere in alcun modo connesso in via telematica con l'azienda.

Ci sono poi altre finalità, certamente meno attraenti ma non vietate dalla legge, che potrebbero essere attuate con l'accordo di lavoro agile, come - ad esempio - il contenimento degli spazi e la riduzione dei costi logistici.

Quale che sia il modello prescelto, la contrattazione collettiva - anche se ignorata dalla legge - potrebbe giocare un ruolo importante per garantire il decollo effettivo dello smart working, in quanto potrebbe favorire la definizione di modelli di accordo individuale coerenti con le esigenze delle parti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

Quotidiano del Lavoro | 24

LAVORATORI AUTONOMI

Modello gross disparity per le clausole abusive

di **Antonio Carlo Scacco**

Da ieri si considerano abusive e prive di effetto le clausole che consentono al committente di modificare unilateralmente le condizioni contrattuali, di recedere senza congruo preavviso nei contratti a prestazioni continuative, nonché le clausole di pagamento con termini superiori a sessanta giorni dalla data di ricezione della fattura o della richiesta di pagamento.

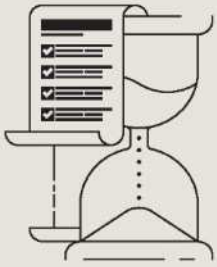
quotidianolavoro.ilsole24ore.com
La versione integrale dell'articolo

L'identikit dello smart working

DOVE SI LAVORA?

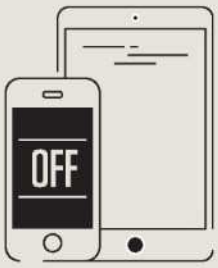
L'attività viene svolta, con percentuali stabilite caso per caso, in parte dentro l'azienda e in parte fuori senza avere avere una postazione fissa. C'è quindi la possibilità di scegliere il luogo in cui lavorare

QUALE ORARIO SI APPLICA?



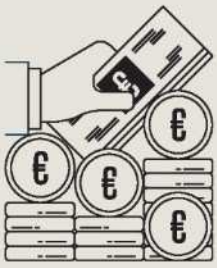
Nel complesso l'alternanza di lavoro svolto dentro e fuori l'azienda deve comunque rispettare i limiti massimi di orario giornaliero e settimanali previsti dalla legge e dai contratti collettivi

IL LAVORATORE È SEMPRE REPERIBILE?



No, nell'accordo che regola lo smart working sottoscritto tra azienda e dipendente devono essere indicati i tempi di riposo, e le modalità di disconnessione dagli strumenti di lavoro, quindi quando non deve essere contattato

LA RETRIBUZIONE CAMBIA?



Si ha diritto a un trattamento economico non inferiore a quello riconosciuto a chi lavora solo dentro l'azienda e anche alle agevolazioni fiscali e contributive legate a incrementi di produttività

CI SONO MENO CONTROLLI?

Non andare in azienda non significa avere massima libertà. Sempre nell'accordo di smart working vengono individuate le modalità con cui il datore di lavoro verifica l'attività svolta e i comportamenti sanzionabili

QUALI REGOLE PER LA SICUREZZA?

Il datore di lavoro deve informare il dipendente sui rischi generali e specifici legati all'attività svolta. Il lavoratore deve cooperare con l'azienda per attuare le misure di prevenzione dei rischi

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.