

Con il patrocinio di:



**Regione Umbria**  
Assemblea legislativa



Provincia di Perugia



Comune di Perugia



**CONVEGNO  
NAZIONALE**

**PERUGIA  
9-11/06  
2016**

# **LE NUOVE FRONTIERE DEL LAVORO**

Il mestiere del giuslavorista ai tempi del jobs act



# *«Quali frontiere per il diritto del Lavoro?»*

*Dr. Luca Marzullo  
Giudice del Lavoro del Tribunale di Spoleto*



Nel dibattito accademico e mediatico si è molto discusso sulla metamorfosi del lavoro, passato in qualche decennio dal modello fordista a quello della *lean production* e, più di recente, messo alla prova da internet che, anche grazie alle sue applicazioni mobili, avrebbe addirittura sovvertito il paradigma della separazione dei mezzi di produzione tra capitale e lavoro.

**Si è così teorizzato che il modello archetipico del lavoro subordinato a tempo indeterminato sia prossimo al definitivo tramonto, per manifesta obsolescenza sopravvenuta.**

## ***Nuovo contesto***



- Cambiare l'organizzazione della produzione di bene e servizi in funzione della mutevolezza delle tecnologie in dotazione;
- Inserire la prestazione lavorativa all'interno di cicli, fasi o...obiettivi/risultati;
- Abbandono dell'idea della postazione fissa e dell'orario di lavoro, che diviene autogestito.



Appartengono a questo contesto **i progetti normativi** che hanno ad oggetto la disciplina del **Lavoro Agile**

# DDL Governativo

## 28 gennaio 2016



In data **28 gennaio 2016** il Consiglio dei Ministri ha varato il disegno di legge recante, al titolo I, le *«misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale»*.

I nove articoli, che compongono il **titolo II**, sono dedicati alle *«misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato»*



Il disegno di legge vuole coniugare **due**  
**esigenze:**

i tempi di vita e di lavoro allo scopo di  
aumentare la produttività.



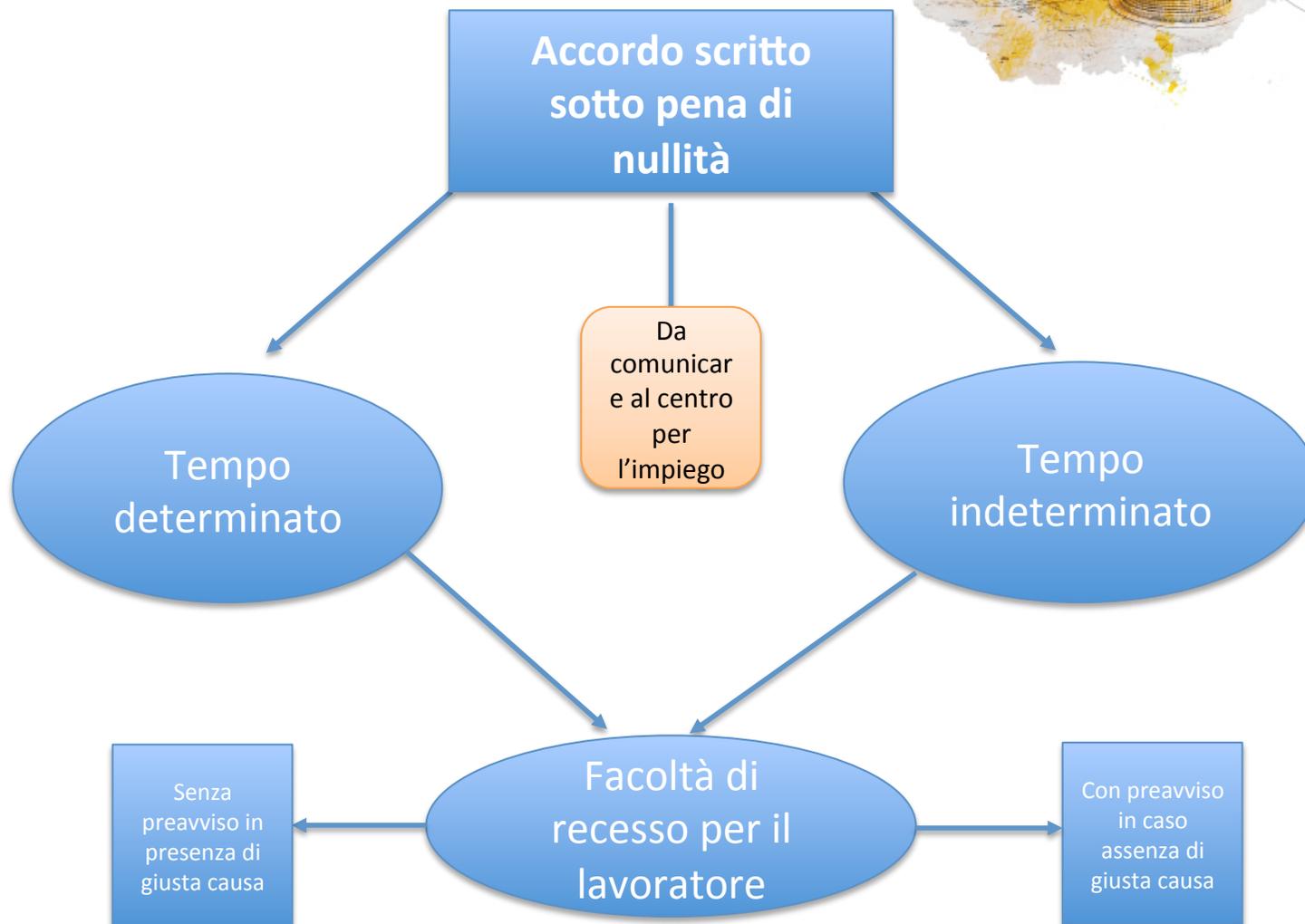
- Rapporti di lavoro subordinato;
- Le disposizioni del presente titolo trovano applicazione, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle **dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165**, secondo le direttive da queste emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti.

## *In che modo?*



- 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.

Segue: La modalità cd. agile





- l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali;
- Anche in relazione alle forme di esercizio del **potere direttivo** del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore;
- **Potere di controllo** nel rispetto dell'art. 4 L. 300/1970;
- Condotte specifiche che possono dar luogo a **sanzioni disciplinari**, ma non (ovviamente) le sanzioni stesse;
- i tempi di riposo del lavoratore.

# Principi



PRINCIPIO DI PARITA' DI  
TRATTAMENTO  
(art. 15)

tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali;

**Infortunio in itinere**: tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione... quando la scelta del luogo della prestazione è dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.



- Il datore di lavoro deve adottare misure atte a garantire la **protezione dei dati** utilizzati ed elaborati dal lavoratore che svolge la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile;
- Il datore di lavoro **garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore** che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, e, al fine, consegna **altresì** al lavoratore, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.



## ***Segue: del lavoratore***

- Il lavoratore è tenuto a **custodire con diligenza** gli strumenti tecnologici messi a disposizione dal datore di lavoro ed è responsabile della riservatezza dei dati cui può accedere tramite gli stessi.
- Il lavoratore è tenuto a **cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione** predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.



- Come è stato acutamente osservato, in un contesto produttivo in trasformazione, dove le prestazioni lavorative sono sempre meno organizzate in modo rigido e gerarchico e centrate sul raggiungimento di obiettivi e risultati e sulla valorizzazione delle competenze dei singoli e dei gruppi, **la contrattazione collettiva ha un ruolo fondamentale da giocare, che tuttavia ad oggi ancora stenta ad essere interpretato.**
- Nonostante alcuni positivi effetti per la conciliazione vita-lavoro, tanto i contenuti degli accordi di lavoro agile, che si concentrano sulla flessibilità del luogo di lavoro, quanto le intese sui singoli istituti di flessibilità oraria e salariale, non sembrano in grado di favorire una cultura di responsabilizzazione dei lavoratori e di orientamento ai risultati.

*Segue:*



I contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, possono introdurre ulteriori previsioni finalizzate ad agevolare i lavoratori e le imprese che intendono utilizzare la modalità di lavoro agile.



**Allo stato non è prevista una disciplina  
transitoria**

**DDL Sacconi:  
campo di applicazione**



- forme di lavoro sia autonomo che subordinato;
- per progetti o a risultato, rese cioè senza precisi vincoli di orario o di luogo;
- da soggetti che si avvalgono per la propria prestazione di piattaforme informatiche, strumenti tecnologici anche portatili o sistemi interconnessi.

## *Segue:*



- ✓ inseriti in modo continuativo in modelli organizzativi di lavoro agile così come definiti e disciplinati dai contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale;
- ✓ il cui contratto sia stato certificato su base volontaria;
- ✓ inseriti in modo continuativo, anche per distacco o con contratto di somministrazione o apprendistato, in distretti industriali e della conoscenza, *cluster*, poli tecnologici, incubatori certificati di imprese, *start up* innovative, reti di imprese o imprese qualificate;
- ✓ impegnati in modo continuativo in lavori di ricerca, progettazione e sviluppo per aziende, committenti o datori di lavoro privati.

## *Segue: eccezione*



Sono esclusi dal campo di applicazione della proposta di legge **i lavoratori con contratti inferiori a un anno e, in ogni caso**, i lavoratori che percepiscono un corrispettivo lordo inferiore ai 30.000 euro parametrato su base annua.

# L'accordo



Accordo scritto a pena di nullità

Tempo determinato e indeterminato, recesso

- ✓ **periodo di prova o sperimentazione** e gli **obiettivi essenziali**, individuali o di gruppo, della modalità di lavoro agile concordata;
- ✓ **criteri oggettivi di valutazione della prestazione** e dei **relativi risultati**;
- ✓ **fascie di reperibilità o presenza nei locali del datore di lavoro** o del committente;
- ✓ **misure di protezione della riservatezza, della sicurezza e della salute** del lavoratore



A questi rapporti di lavoro si applicano unicamente le disposizioni contenute nel presente disegno di legge, fatte salve:

- discipline in materia di assunzione, sospensione ed estinzione del rapporto di lavoro;
- le previsioni in materia di sanzioni disciplinari e di divieti di discriminazione;
- le disposizioni recanti profili previdenziali ed assicurativi.

*Segue.*



- lo svolgimento del rapporto di lavoro agile è regolato dalla contrattazione collettiva di livello aziendale o territoriale o direttamente dall'accordo (certificato) tra le parti, in relazione alle modalità di misurazione della prestazione, ai trattamenti retributivi e normativi, ai periodi di sospensione della prestazione o reperibilità e all'impatto sulla persona in termini di obiettivi, forme di apprendimento, cambiamenti cognitivi e fisici;
- divieto di controlli a distanza sulla prestazione lavorativa, riconoscendo la legittimità dei soli controlli resi necessari da esigenze organizzative, produttive, della sicurezza del lavoro o del patrimonio aziendale.

# Diritto alla disconnessione



- ✓ Il DDL governativo parla di diritto al riposo.
- ✓ Il DDL Sacconi introduce il c.d. “*diritto alla disconnessione*” dagli strumenti tecnologici di lavoro senza che questo però possa comportare effetti sulla prosecuzione del rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.
- ✓ Esperienza francese, ove analogo diritto è stato introdotto da una proposta di legge del 18 febbraio 2016.



È ormai improrogabile un intervento normativo in grado di far evolvere il lavoro subordinato a tempo indeterminato oltre il modello di organizzazione dell'impresa di tipo fordista, consentendo ai dipendenti *core* di lavorare anche fuori dai locali dell'azienda e dagli schemi predefiniti degli orari di lavoro e valutando la loro prestazione dal risultato invece che dal tempo che mettono a disposizione dell'imprenditore. Una rivoluzione organizzativa che oggi nel linguaggio degli operatori viene chiamata *smartworking* o “lavoro agile”, che non solo è necessaria per sfruttare al meglio le opportunità di lavorare da remoto ormai consentite dalla tecnologia informatica portatile, ma di cui si sente il bisogno specialmente in Italia, dove lo spazio è una risorsa scarsa e la mobilità pendolare è resa difficile da un sistema di trasporti e infrastrutture largamente inefficienti e dove le donne, anche per mancanza di adeguati servizi di welfare pubblico, rinunciano al lavoro più che in altri Paesi europei, pur di non allontanarsi fisicamente dalla casa e dalla famiglia.



*Grazie dell'attenzione.*

*Dott. Luca Marzullo*  
*Giudice del Lavoro del Tribunale di Spoleto*