

## Il Blog di Paola Salazar

Home Profilo Pubblicazioni Documenti Scelti per Voi Contatti Archivio

Postilla » Lavoro » Il Blog di Paola Salazar » Diritto del lavoro » Legge di stabilità 2016 : un passo in avanti verso il lavoro agile

6 novembre 2015

# Legge di stabilità 2016 : un passo in avanti verso il lavoro agile

Tweet Mi piace 0 Share

Il divario interiore esistente tra il desiderio di soddisfacimento delle esigenze di vita e di relazione e il rispetto degli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro, primo tra tutti il dovere di diligenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa, da tempo sotto la lente degli esperti di organizzazione ma anche dei consulenti nei diversi campi della psicologia, dell'ingegneria, dell'architettura e, non ultimo del diritto (del lavoro, tributario, della privacy etc.), sta divenendo sempre più spesso occasione di confronto anche in sede legislativa.

Già il Jobs Act (l. n. 183/2014) conteneva un delega diretta a favorire la "conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa" – art. 1, comma 9 lettera d), che ha trovato attuazione nel D.lgs. n. 80/2015 – ma anche la possibilità della "cessione tra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto nazionale di lavoro (...)" proprio per venire incontro a specifiche esigenze di conciliazione – art. 1, comma 9 lett. e) che ha trovato attuazione nel D.Lgs. n. 151/2015.

Il legislatore interviene ancora, con il progetto di Legge di Stabilità 2016 e, in particolare, con il Disegno di legge denominato "Collegato Lavoro" alla medesima legge, per disciplinare in modo più incisivo le forme di flessibilità nei tempi e nei luoghi di lavoro, venendo incontro ad una sempre più pressante richiesta di flessibilità organizzativa che parte proprio dai lavoratori. Si prevede così di introdurre nell'ordinamento giuridico il "lavoro agile", riprendendo la denominazione che tale forma di flessibilità organizzativa ha acquisito in questi anni dopo la sperimentazione avviata dal Comune di Milano nel 2014 e allargatasi ad altri Comuni nel 2015 ([vedi i DATI emersi dalla giornata del lavoro agile 2015](#)).

E' presto per fare un commento organico del nuovo progetto di legge, ma è importante segnalare i punti di maggiore rilevanza pratica:

- L'obiettivo è quello di aumentare la produttiva del lavoro agevolando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

acquisizioni, Adderal, ammortizzatori sociali, apprendistato, autoimpresa, benefit, beni e servizi, **conciliazione vita-lavoro**, cura, donne e lavoro, e-mail, empowerment, famiglia, felicità sul lavoro, **flessibilità, futuro**, Generazione Y, giovani, informazioni, **jobs act, Lavoro**, Lavoro agile, lavoro autonomo, lavoro rosa, lavoro subordinato, **maternità**, occupazione femminile, **orario di lavoro**, organizzazione del lavoro, part-time, pausa, pensione, produttività, progetti di formazione, rapporto di lavoro, reddito

- Si va oltre la disciplina del telelavoro ma vengono adottati criteri guida – mutuati dalla disciplina del telelavoro e opportunamente riadattati – per assicurare una prestazione “sicura” sotto tutti i punti di vista;
- Si sottolinea la volontarietà della scelta da parte del lavoratore (così come avviene già in materia di telelavoro). Scelta da formalizzare sulla sola base di un accordo individuale.
- La previsione di legge può inoltre essere integrata dalla contrattazione collettiva (di qualsiasi livello)

Il legislatore cerca così di seguire la naturale evoluzione del lavoro e, in linea con la riforma del lavoro ancora in atto, inserisce ora il “lavoro agile” nel disegno di legge intitolato “*misure per la tutela del lavoro autonomo* (...)”. Segno che sta rapidamente evolvendo anche l’interpretazione del tradizionale rapporto di scambio proprio del rapporto di lavoro: non più solo “prestazione” contro “retribuzione” ma “prestazione responsabilizzata” contro “retribuzione e benessere”. Quasi a voler sottolineare che non esiste più una netta contrapposizione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato. E’ chiaro che sul versante dei comportamenti – naturali o attesi in ragione di nuove forme di organizzazione dell’impresa – il superamento della tradizionale contrapposizione tra capitale e lavoro – propria del lavoro subordinato – a favore di un più aperto scambio tra lavoro e benessere, in cui il lavoratore diviene centro e motore dei progetti di riorganizzazione dell’impresa, anche in vista di una migliore conciliazione tra vita e lavoro, impone di rivalutare anche la reale genuinità di quelle forme di organizzazione del lavoro che sono caratterizzate da prestazioni di lavoro autonomo o parasubordinato. Prestazioni tradizionalmente libere da vincoli di tempo e di luogo.

Da qui la previsione di una sorta di “Statuto del lavoro autonomo” che ripensando le collaborazioni coordinate e continuative contenga anche la nuova disciplina del “lavoro agile”.

Da tempo chi scrive sottolinea la necessità dell’adozione di forme di organizzazione del lavoro dirette a promuovere “responsabilità e fiducia”, partendo proprio da un’esigenza di flessibilità che pur venendo dal basso, deve tuttavia ricevere un forte *commitment* dall’alto. E ciò senza timore di “perdita del controllo” e con modalità organizzative sempre più vicine al lavoro per obiettivi. Fattori organizzativi tipici del lavoro autonomo.

Alcuni strumenti normativi (e organizzativi) esistono da tempo: si pensi alla gestione flessibile dell’orario di lavoro (D.Lgs. n. 66/2003), alla progettazione degli interventi finanziabili sulla base dell’art. 9 della L. n. 53/2000, alla stessa disciplina del telelavoro che, contenuta in un Accordo interconfederale – seppure ormai datato e risalente al 2004 – si è di fatto rilanciata in questi ultimi due anni consentendo di recuperare la cornice giuridica di riferimento per l’avvio di numerosi progetti e per la concreta prima sperimentazione di quello che auspicabilmente sarà il nuovo “lavoro agile”.

Le premesse ci sono, non resta che sperare ora nel loro concreto sviluppo.

Lecture: **10581** | Commenti: **0** |



## Scrivi il tuo commento!

Nome (obbligatorio)

E-mail - non verrà pubblicata - (obbligatorio)

Sito web

da lavoro dipendente, scuola, **smart working**, stress da lavoro, **telelavoro**, tempi di lavoro, tempi di non lavoro, università, **welfare**, welfare aziendale

PER APPROFONDIRE [VAI ALLO SHOPWIKI](#) ➔



### [eBook - Decreto Dignità. Come cambia il mercato del lavoro](#)

Rausei Pierluigi

Editore: **Ipsa**

Anno: **2018**

Versione eBook

€ **19,90** +IVA



### [Commentario breve alle leggi sul lavoro](#)

De Luca Tamajo Raffaele, Mazzotta

Oronzo

Editore: **Cedam**

Anno: **2017**

Versione carta

€ ~~200,00~~ (-15%) € **170,00**



### [Diritto & Pratica del Lavoro](#)

Casotti Alfredo, Gheido Maria Rosa,

Massi Eufanio, Miscione Michele,

Rausei Pierluigi, Rotondi Francesco,

Sica Angelo, Soprani Pieguido,

Spolverato Gianluca

Editore: **Ipsa**



### [Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile](#)

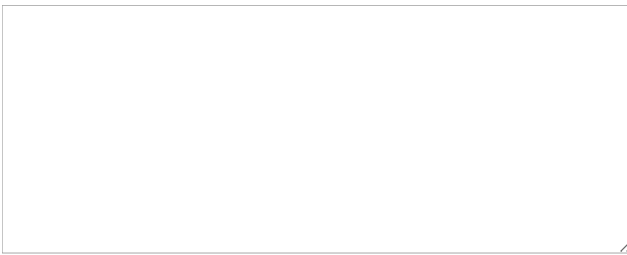
Zilio Grandi Gaetano, Biasi Marco

Editore: **Cedam**

Anno: **2018**

Versione carta

€ ~~70,00~~ (-15%) € **59,50**



Avvisami dei nuovi commenti tramite e-mail

Invia commento



**NOVITA'**  
[LAVORO E PREVIDENZA: Carta +  
Digitale Formula Sempre](#)  
[Aggiornati \(in abbonamento\)](#)

~~€ 357,00~~ +IVA (-70%) € 108,00 +IVA



Prevendita ShopWKI fino al 25/03



[Riforma degli ammortizzatori  
sociali](#)

Rotondi Francesco, Arlati Massimiliano

Editore: **lpsoa**

Anno: 2017

Versione carta

~~€ 40,00~~ (-15%) € 34,00



[Codice del lavoro](#)

Fava Gabriele, Varesi Pier Antonio

Editore: **lpsoa**

Anno: 2018

Versione carta

~~€ 50,00~~ (-15%) € 42,50



[Lavoro - Formulario commentato](#)

Brischiani Massimo, Failla Luca, Maresca  
Arturo, Rausei Pierluigi, Romei Roberto

Editore: **lpsoa**

Anno: 2017

Versione carta

~~€ 130,00~~ (-15%) € 110,50



[Lavoro](#)

Favalli Giacinto, . Studio Trifirò &  
Partners Avvocati

Editore: **lpsoa**

Anno: 2016

Versione carta

~~€ 90,00~~ (-20%) € 72,00



[Lavoro 2018](#)

AA.VV.

[HOME](#) | [FISCO](#) | [DIRITTO](#) | [LAVORO](#) | [IMPRESA](#) | [SICUREZZA](#) | [AMBIENTE](#)

[Chi è postilla](#) | [I blogger](#) | [Blog Policy](#) | [Diventa Blogger](#) | [Chi siamo](#) | [Contatti](#) | [Privacy](#) | [Note Legali](#) | [Policy cookie](#) | [Pubblicità](#)

P.I. 10209790152

Postilla è promossa da:  **IPSOA**  
Gruppo Wolters Kluwer

 **il fisco**  
Gruppo Wolters Kluwer

**CEDAM**

**UTET**  
G.E.B. P.O.A.

 **INDICIALIA**  
Gruppo Wolters Kluwer