

Valenza sociale del lavoro agile

Prospettive di sviluppo e valorizzazione

di Omar Mandosi [*]



L'emergenza sanitaria determinata dal virus covid-19 ha avuto un impatto notevolissimo sull'applicazione dell'istituto del lavoro agile, al quale si è fatto ampio ricorso in tutti i settori del mondo del lavoro privato, così come nel pubblico impiego.

Il lavoro agile ha rappresentato uno strumento fondamentale per contenere i danni alla produttività che, inevitabilmente, sono conseguiti dalle restrizioni imposte dalla legislazione emergenziale in termini di mobilità e distanziamento sociale.

Da più parti si è osservato, altresì, che la grande sperimentazione forzata del lavoro agile, imposta dalla crisi sanitaria, potrà comunque rappresentare la base per un ampio mantenimento di questo istituto lavorativo anche in una fase successiva a quella segnata dalla pandemia.

È evidente che, in questa direzione, un ruolo importante sarà svolto dalla contrattazione tra sindacati e imprese, che dovrà recepire o rafforzare, nell'ambito dei contratti collettivi, la presenza e il ruolo del lavoro agile.

Discorso a parte merita il pubblico impiego, per il quale esistono già misure di legge che pure spingono in direzione di una maggiore diffusione del lavoro agile (da ultimo si veda la legge n. 77 del 17 luglio 2020, art. 263)

Sorge a questo punto un problema: ai fini di questa ampia implementazione del lavoro agile, è sufficiente intraprendere solo un percorso di revisione dei contratti di lavoro o si rende comunque necessario intervenire anche a livello

legislativo, per un adeguamento della normativa che attualmente disciplina la materia, ovvero la legge n. 81 del 22 maggio 2017?

I principali sindacati ritengono che la diffusione del lavoro agile debba avvenire solo attraverso lo strumento della negoziazione sindacale e che non vi siano, al riguardo, particolari necessità di riforma della normativa attualmente vigente.

Fermo restando che è assolutamente condivisibile l'idea che sia la contrattazione sindacale lo strumento principale e prioritario attraverso cui dare attuazione alla diffusione e alla regolamentazione del lavoro agile, rimane, a mio avviso, la necessità di una riflessione anche sulla portata complessiva del dettato normativo che attualmente disciplina la materia.

La ratio di fondo della legge n. 81 del 2017, infatti, affonda la propria ragion d'essere nella conciliazione dei tempi di vita/lavoro; essa, cioè, è ispirata ad una logica che tende a consentire che la prestazione lavorativa venga svolta in

condizioni di miglior favore per il lavoratore, soprattutto nel caso di spostamenti particolarmente onerosi; una normativa che, in senso figurato, potremmo definire come circoscritta al rapporto individuale, privato, tra datore e lavoratore.

In questa prospettiva ci si è resi conto, ad esempio, degli effetti positivi che il lavoro agile ha prodotto specialmente per lavoratrici e lavoratori gravati da particolari esigenze familiari (si pensi alla chiusura delle scuole che ha costretto in casa i figli).



A seguito dell'esperienza praticata in occasione della crisi epidemiologica, tuttavia, è emerso che la massiccia applicazione del lavoro agile, ha prodotto anche effetti che investono una dimensione di più ampia portata sociale; aspetti, cioè, che potremmo definire "esterni" e ulteriori rispetto al rapporto individuale di lavoro strictu sensu considerato.

Il riferimento va anzitutto alla riduzione della mobilità urbana e interurbana che verrebbe a determinarsi a seguito di una ampia diffusione del lavoro agile; si tratta di un fattore che incide sui costi sociali legati alla mobilità, sia per gli evidenti risparmi che si ottengono in relazione ai costi del trasporto pubblico locale, sia per i vantaggi derivanti dalla riduzione dell'inquinamento ambientale.

Non da ultimo, appare chiaro che una forte spinta verso il lavoro agile può costituire fattore di risparmio per i datori di lavoro relativamente ad alcuni costi tradizionali delle imprese o degli stessi enti pubblici, (locali per uffici, riscaldamento, pulizia, mense ecc ecc); si tratta di costi normalmente molto gravosi.

Vi è un ulteriore elemento di arricchimento che le imprese e gli enti pubblici possono indirettamente ricavare dal lavoro agile, dato dal fatto che esso stimola una transizione organizzativa e produttiva che ne aumenta il livello di innovazione tecnica, agevolando un maggior uso dei nuovi strumenti messi a disposizione dall'evoluzione informatico/digitale e favorendo un incremento degli standards di produttività aziendale.

Partendo da questi dati di fatto, si ritiene che il legislatore dovrebbe rivedere l'attuale normativa sul lavoro agile, sin dai suoi principi ispiratori, ampliandone la portata e rendendola più aderente alle conseguenze "sociali" che ad esso conseguono e che abbiamo appena citato.

La legislazione sul lavoro agile, cioè, dovrebbe essere inquadrata in un ambito che vada



oltre il mero aspetto connesso alla modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, ponendosi come normativa rivolta anche ad aspetti più propriamente di carattere sociale. In questo contesto la normativa sul lavoro agile dovrebbe essere modificata e/o integrata almeno sotto due prospettive.

Innanzitutto la legge dovrebbe riconoscere al lavoro agile non solo la finalità di porsi come strumento di competitività e di agevolazione della conciliazione dei tempi di vita lavoro, (come avviene ora) ma anche la funzione sociale di contenere i costi collettivi della produzione e del lavoro, sia in chiave di riduzione dei costi pubblici sostenuti dallo Stato o dalle Autonomie per la mobilità, sia per l'innegabile vantaggio ambientale di riduzione dell'inquinamento che ne consegue; non è da escludere, infine, che la diffusione del lavoro agile possa contribuire anche a ridurre la pressione su alcuni servizi sociali, (es. assistenza anziani e/o disabili, mense scolastiche, ecce cc) con conseguente abbattimento dei relativi costi comunque sopportati da quello che in senso lato è il cd sistema di welfare primario (a carico dello Stato o degli Enti locali).

Si suggerisce allora, una correzione normativa che tenda a prevedere e introdurre una ulteriore valorizzazione di questo istituto, che non può più assumere, nell'ambito delle varie casistiche, un ruolo residuale: si potrebbe ipo-



tizzare, in tale ottica, una legislazione addirittura premiante per quelle aziende e per quegli enti pubblici che sapessero incrementare la diffusione del lavoro agile, assicurando il raggiungimento di determinati livelli di applicazione dello stesso; questo obiettivo potrebbe esser a sua volta ottenuto attraverso l'introduzione di forme premianti per aziende o enti pubblici che riuscissero a far sì che una certa percentuale di giornate lavorative dei propri dipendenti fosse svolta in lavoro agile.

Il "premio" sarebbe, cioè, una conseguenza dei risparmi sociali che derivano dalla riduzione dell'impatto sui trasporti pubblici o privati e dell'inquinamento ambientale, sul probabile allentamento di pressione sui servizi sociali e potrebbe assumere una valenza fiscale per le aziende private (per gli enti pubblici potrebbero essere ipotizzate altre forme di riconoscimento meritocratico).

Vi è poi un secondo aspetto che la legge dovrebbe prendere in considerazione: se, infatti, dalla diffusione del lavoro agile, il datore di lavoro riesce ad ottenere dei risparmi di gestione (per la riduzione dei costi in termini immobiliari e di strumentazione) questi risparmi potrebbero, anzi dovrebbero, in parte essere convertiti in forme di welfare aziendale a vantaggio dei lavoratori stessi. È ipotizzabile, cioè, una interessante interconnessione tra lavoro agile e welfare aziendale.

L'effetto di questo tipo di misure dovrebbe riavviare anche un ciclo economico virtuoso con redistribuzione di risorse tra centro e periferia: meno soldi per uffici e acquisti strumentali "centralizzati", e possibilità di riutilizzare quanto risparmiato secondo uno schema a raggiera, consentendo ai lavoratori di avere incrementi di reddito da utilizzare per attività di welfare generalmente fruibili nel territorio di residenza: questo potrebbe aiutare un riavvio delle economie più periferiche (intendendosi



per periferia non solo quella urbana della grande città, ma tutta la provincia caratterizzata dalla presenza di centri urbani di media e piccola consistenza abitativa).

È evidente che uno scenario simile implica il potenziamento delle reti, specialmente quelle informatiche e di trasmissione dati, che sono l'infrastruttura fondamentale per questo tipo di rivoluzione lavorativa.

Per concludere: il lavoro agile può rappresentare la modalità attraverso cui, nel futuro prossimo, si potranno ottimizzare alcuni aspetti della produzione e della vita sociale: in tale ottica esso deve essere valorizzato. Questa funzione di valorizzazione, tuttavia, al di là del ruolo che certamente potrà esercitare la contrattazione sindacale, deve essere assunta anche dalla legge, che necessita di essere adeguata al nuovo scenario e che dovrà prevedere forme di agevolazione (ad esempio di tipo fiscale) per le imprese che sapranno meglio interpretarla; sempre la legge inoltre, dovrà assumersi il compito di connettere lavoro agile a welfare aziendale, con soluzioni in grado di produrre vantaggi per i datori di lavoro e i lavoratori, da attuare concretamente attraverso la contrattazione collettiva. ■



[*] Economista – Responsabile del personale di Anas International Enterprise Spa