

LO SMART WORKING IN ATTESA DI UNA REGOLAZIONE SMART

DI ANDREA ASNAGHI CONSULENTE DEL LAVORO IN PADERNO DUGNANO (MI)

“**S**mart” è un aggettivo inglese che significa intelligente, sveglio o astuto. Spesso è utilizzato anche per indicare rapidità mentale, *problem-solving* e ingegnosità pratica. Il motivo per cui nella Legge n. 81/2008 si sia tradotto “*smart working*” con “lavoro agile” è un mistero linguistico che scopriremo solo vivendo, come cantava Lucio. Ma probabilmente non vivremo abbastanza a lungo per individuare un *player* capace di trovare una regolazione decente di tale modalità lavorativa.

Io non penso tanto al legislatore del 2017, che – in una spirale di buoni sentimenti – ha voluto dare un’apertura a tale modalità di prestazione lavorativa cominciando a mettere insieme qualche vago concetto, animato più dal desiderio di dare una cornice normativa al fenomeno che non ad immaginarne una disciplina davvero organica. Ma a quel legislatore, considerate le ricadute – di lì a poco – di tale fenomeno nell’ambito del periodo Covid, va riconosciuta almeno la lungimiranza di essere stato se non profetico (lo *smart working* si praticava in varie realtà da anni, con o senza norme) quantomeno attento ai tempi. Durante il periodo Covid, la modalità di lavoro agile è stata a lungo perseguita come strumento di distanziamento passivo; nulla di particolarmente intelligente, piuttosto un “si salvi chi può” dove tale modalità era una delle ciambelle di salvataggio a cui aggrapparsi.

Fu utile comunque il periodo Covid per sperimentare, sia pure *oborto collo*, le potenzialità o quantomeno anche solo la praticabilità tecnologica di tale forma di prestazione. Non era però un’organizzazione del lavoro davvero *smart*.

Il protocollo del 7 dicembre 2021 delle parti sociali sul lavoro agile, promosso in pompa

magna dalle stesse e dal Ministero del Lavoro, evitò specificamente di entrare nei temi cruciali, non affrontandoli minimamente, ma inserendosi nel solco “speranzoso e ottimistico” del legislatore del 2017. Tante belle parole sul lavoro agile quale fonte di produttività, qualità del lavoro e conciliazione vita-lavoro, una sorta di autoreferenzialità (la contrattazione collettiva appare ad ogni pagina del protocollo, ma a chi scrive sembra che da allora il lavoro agile non ha avuto tutta questa attenzione nei rinnovi contrattuali), qualche passaggio misterioso o contraddittorio (il diritto alla disconnessione è ancora oggetto di dibattito tecnico-dottrinale, solo per fare un esempio) e poco altro, in un documento di 8 pagine. Certo, rimane importante la presa d’atto e la legittimazione di tale modalità di lavoro, ma poi il tutto è rimesso agli accordi individuali o alle contrattazioni aziendali.

E lì, giusto per essere causticamente precisi, diciamo subito che le contrattazioni aziendali - rare nelle PMI e sostanzialmente nulle nelle microimprese - laddove si attuano seguono sostanzialmente questo schema genetico: il tutto parte da un’imprenditoria o direzione aziendale illuminata e proattiva (o quantomeno organizzativamente sensibile), poi si spera di incontrare una *partnership* sindacale “*smart*” (cosa non sempre facile) per poter realizzare in termini di contrattazione un progetto o un processo organizzativo; onestamente il contrario accade più raramente.

Qualcuno salutò anche con estremo favore che il marasma dello pseudo lavoro agile generato dal Covid e *post* Covid scaturisse in un protocollo aperto e non in una norma, in questa seconda ipotesi con il rischio di vedere in- ▶

gessate le tante sperimentazioni positive in atto: visione che oltre a tradire una scarsa fiducia per il legislatore di turno (come non condividere?) riponeva però un'indiscriminata e incrollabile fiducia nelle c.d. relazioni industriali (e qui condividere tale ottimismo è molto più arduo).

Diverse questioni restavano aperte e la riflessione giuslaboristica spesse volte inquadrò problematiche scoperte; anche il Centro Studi dei Consulenti del lavoro di Milano pubblicò un anno dopo circa una proposta di riforma complessiva del lavoro agile (clicca qui per la [Proposta di riforma](#)), individuando alcuni snodi fondamentali. Rimandando a tale lavoro, per chi fosse interessato ad approfondire, ricorderemo solo qui l'individuazione delle due anime del lavoro agile, non sempre coincidenti e talvolta davvero divergenti: una prestazione da remoto e un lavoro per obiettivi.

Ma veniamo ai giorni nostri, anche perché da allora non ci sembra si siano fatti grandi passi avanti (anzi, si è assistito in qualche caso a un qualche ritorno al passato, che è sempre un rischio quando non si comprende – o non si regola - bene il presente).

La legge annuale sulle PMI (Legge 11 marzo 2026, n. 34) all'art. 11 prevede l'inserimento all'art. 3 del D.lgs. n. 81/2008, dopo il comma 7, del seguente comma *7-bis* che vale la pena riportare per intero (passaggi in grassetto evidenziati a nostra cura):

*«7-bis. Per l'attività lavorativa prestata con modalità di lavoro agile in ambienti di lavoro che non rientrano nella disponibilità giuridica del datore di lavoro, **l'assolvimento di tutti gli obblighi di sicurezza compatibili con tale modalità di lavoro**, in particolare di quelli che attengono all'utilizzo dei videoterminali, è assicurato dal datore di lavoro mediante la consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, di un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, **fermo restando l'obbligo del lavoratore di cooperare all'at-***

tuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali».

Per il mancato rispetto di tale disposizione si prevedono pesanti sanzioni: arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.708,61€ a 7.403,96€.

A prima vista sembrerebbe un semplice riporto nell'81/2008 della norma (un po' ingenua) di cui all'art. 22 della L. n. 81/2017, ma come vedremo non è proprio così.

La fallacia di una legge si constata a partire dalla sua collocazione: perché una disposizione universale debba trovare posto in una legge sulle PMI è poco comprensibile, sembrerebbe quasi che il legislatore voglia intendere e far intendere che le PMI sono carenti in tema di sicurezza e quindi meritevoli di attenzione, in particolare pesantemente sanzionatoria. Escludendo tale ipotesi - offensiva ma anche illogica (perché lo *smart working* è praticato a livello trasversale da piccole e grandi imprese) – resta l'impressione di una norma infilata "a sentimento" in una serie di provvedimenti di altra natura e finalità, con quel tanto di improvvisazione che finisce per caratterizzare l'intervento regolatorio in questione nel sempre più cospicuo filone della "sciatteria normativa" a cui purtroppo assistiamo di continuo. Con l'assurdità, per esempio, di sanzionare nella medesima misura la mancata consegna annuale di un'informativa (più o meno sempre uguale – siamo onesti – e rivolta a prestatori di lavoro al pc) e l'adibizione al lavoro di un lavoratore – senza adeguate istruzioni e addestramento *ad hoc* – in zone in cui è esposto ad un rischio grave e specifico. La sproporzione pare evidente.

Ma sono ben altre le contraddizioni.

Anzitutto, ancora una volta la collocazione infelice del comma *7-bis* nell'art. 3 (che definisce il campo di applicazione del decreto 81/08), il quale al comma 4 così recita:

*“Il presente decreto legislativo si applica a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati, **fermo restando quanto previsto dai commi suc-***

cessivi del presente articolo.”

In altre parole, pur applicando un criterio di applicazione universale e generalizzato alle norme sulla sicurezza, il legislatore del 2008 tende ad evidenziare dopo il comma 4 situazioni particolari che in qualche modo tendono a “ritagliare” e in una certa misura a modulare (talvolta anche nel senso di attenuare) gli obblighi in funzione di fattispecie particolari, quali quelle appunto nei commi successivi (come il lavoro accessorio, le collaborazioni coordinate e continuative etc. etc.).

Ma il lavoro agile non è una fattispecie particolare ma una mera modalità di esecuzione della prestazione.

Resta pertanto a parere di chi scrive determinare che con la consegna di una mera informativa (sia pure completa) il datore di lavoro assolva “tutti” gli obblighi in materia di sicurezza. Sarebbe come dire, ad esempio, che il lavoratore agile non debba ricevere alcuna **formazione** sui rischi (e sono molteplici e pure parecchio insidiosi) derivanti dal lavoro in *smart*. Ti consegno un’informativa e poi caro lavoratore (visto l’obbligo per te di cooperare alla sicurezza) il resto sono fatti tuoi. Il che non credo fosse nelle intenzioni del legislatore, però è scritto così (e, guarda caso, cozza pure con il protocollo del 7 dicembre 2021).

A meno che, invece, fosse proprio quella l’intenzione semplificatoria del legislatore attuale: io datore consegno l’informativa in modo (inutilmente) reiterato – ma la ripetizione non equivale a formazione – e così sono a posto.

Insomma una collocazione davvero infelice (sarebbe bastato un inserimento identico all’art. 18 o agli artt. 36 e 37 dell’81/2008 per dare tutt’altro senso al passaggio normativo): ma per conoscere dove piazzare qualcosa bisogna fare una riflessione accurata: ad esempio io non piazzerei nessuna opera del presunto artefice della norma in questione nella sezione

della libreria in cui comparissero Leonardo da Vinci o Albert Einstein, piuttosto la relegherei nella sezione “enigmi irrisolti” (avevo pensato anche alla sezione “orrore” o a quella “fantascienza”, ma mi sembrava che la vicinanza ad autori come E.A. Poe, H.P. Lovecraft o ad I. Asimov fosse troppo lusinghiera).

Pure la specifica riguardante “*ambienti di lavoro che non rientrano nella disponibilità giuridica del datore di lavoro*” appare ambigua. Sembra mediata dall’art. 26 dell’81/2008 dove aveva un senso che qui si perde: se il lavoratore opera in ambienti gestiti dal datore di lavoro, non è più “*all’esterno di locali aziendali senza una postazione fissa*” (definizione di lavoro agile dell’art. 18, co. 1 della L. n. 81/2017). E se il lavoratore lavora in un’abitazione (ad uso privato personale) concessagli in uso dal datore di lavoro come si deve intendere la disposizione? Se si inseriscono frasi a cascata (e questa lo è senz’altro) si rischia di fare inutile confusione.

Peraltro, sembra proprio che per il legislatore, dal Covid ad oggi, la caratteristica principale del lavoratore agile sia solo quella di lavorare in esterno: ma questo vuol dire negare tutta la portata innovativa – e della relativa esigenza organizzativa – di un lavoro sveglio, proattivo, anche per fasi e obiettivi, orientato alla soluzione dei problemi e alla qualità della prestazione (e quindi anche ad una sua diversa misurazione rispetto al mero tempo impiegato).

Cioè di un lavoro intelligente, quell’intelligenza di cui difetta a tutt’oggi il legislatore, ma anche il regolatore parte sociale.

Insomma, lo *smart working* è ancora come la principessa Aurora o come la bella Biancaneve, che aspettano a lungo e trepidamente il bacio del regolatore-principe, sotto forma di norme e prassi sensate. Ma a differenza delle favole suddette, qui è il principe che dorme.