

Giovanni Scansani

Advisor welfare aziendale e smart working, Professore a contratto Università Cattolica di Milano

Pasquale Dui

Partner presso DV-LEX Dui Vercesi & Partners Studio Legale - Professore a contratto di diritto del lavoro Università Milano-Bicocca - Revisore Legale

Lo smart working tra nuova normalità e nuove norme

Premessa: verso l'autentico Smart Working?

Due anni abbondanti di “lavoro da remoto forzato” (tutt'altro che agile e *smart*) lasceranno una traccia indelebile nelle organizzazioni aziendali e nei lavoratori che hanno vissuto quella che può definirsi la più grande sperimentazione sociale e di massa di una pratica, peraltro, più assimilabile al telelavoro o all'*home working* che allo *Smart Working* (SW) in senso tecnico.

Con quest'ultimo termine ci si riferisce, infatti, ad un fenomeno diverso che implica la ridefinizione dell'intera architettura aziendale caratterizzata da più diffuse e crescenti deleghe, maggiori spazi di discrezionalità operativa e forte orientamento al risultato, nel quadro di un'inedita flessibilità spazio-temporale nella quale i lavoratori possono articolare l'esecuzione della prestazione lavorativa scegliendo luoghi e tempi avvalendosi di strumenti di comunicazione connessi alla rete aziendale.

Si tratta di una modalità esecutiva del lavoro che coinvolge non solo gli *smart worker*, ma impone il ridisegno complessivo dell'organizzazione socio-tecnica aziendale sulla base di paradigmi ben diversi da quelli tradizionali (ciò che “muore” non è l'ufficio in sé - come sostengono gli utopisti - ma “l'ufficio-fabbrica di fantozziana memoria”, per riprendere una felice espressione di Federico Butera).

In particolare ciò che con lo SW si realizza è il passaggio da un'impostazione taylorista (gerarchia verticale, controllo, mansioni standardizzate) ad un'impostazione maggiormente in grado di favorire *empowerment* ed autorealizzazione delle persone attraverso l'assun-

Il lavoro agile, nella sua declinazione legislativa, ha caratterizzato le modalità di effettuazione della prestazione di lavoro, seppure in via forzata, ed apre le porte a nuovi provvedimenti di integrazione - e continuazione - della disciplina vigente, sia con riguardo alle modalità di gestione del rapporto dei soggetti fragili, sia con riguardo ad alcuni aspetti della disciplina di base, che potrebbero trovare applicazione a breve termine. Nell'articolo gli Autori, dopo aver ribadito la identità propria e strutturale di queste due forme di lavoro, ricordano il quadro legislativo/amministrativo in essere, l'accordo individuale, il Protocollo nazionale sul lavoro agile, senza dimenticare uno sguardo, in modalità critica, dei progetti di legge giacenti in Parlamento, confluiti in un TU del 16 marzo 2022

zione di ruoli aperti (non più mansioni *standard*), come tali interpretabili con accresciute assunzioni di responsabilità, all'interno di *team* autogestiti capaci di co-progettazione del lavoro, improntati alla partecipazione diretta ed all'espressione piena delle soggettività dei lavoratori.

Tale visione organizzativa non è vincolata a specifiche tipologie contrattuali - pur nell'ambito di una perdurante (ancorché inedita forma di) subordinazione - ed è anche molto più ampia, nel suo respiro complessivo, rispetto alle finalità indicate dalla legge che ha normato il lavoro agile nel 2017.

Ma la gran parte delle casistiche concrete che, anche in questa più recente fase, vanno maturando in molta contrattazione aziendale (spesso istitutiva di un “lavoro ibrido” sostanzialmente ancorato a schemi tradizionali) ci dice che è ancora lungo il cammino per arrivare ad una trasformazione capace di attivare l'autentico SW.

Nondimeno, proprio per potersi avviare con cognizione di causa lungo questo complesso percorso d'innovazione organizzativa e professionale, è opportuno rivolgere lo sguardo anche al panorama normativo per configurare correttamente il lavoro agile oltre l'emergenza pandemica.

Rassegna delle disposizioni (anche emergenziali) in vigore

Fino al 31 luglio 2022 (salvo una proroga che sarebbe allo studio nel nuovo Decreto “Aiuti”), trovano applicazione le disposizioni in tema di sorveglianza sanitaria dei lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio di cui all’art. 83, c. 1, 2 e 3, del D.L. n. 34/2020, convertito con modificazioni in L. n. 77/2020 (art. 10, c. 2, All. “B”, D.L. n. 24/2022). E sempre fino al 31 luglio 2022 (anche qui salvo proroga), restano in vigore le misure di cui all’art. 90, c. 1 e 2, D.L. n. 34/2020, convertito con modificazioni in L. n. 77/2020. Pertanto, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno un figlio minore di 14 anni - a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell’attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore - hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza di accordi individuali e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Il medesimo diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in SW è riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell’età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell’ambito della sorveglianza sanitaria, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa. Si segnala che la versione aggiornata al 30 giugno 2022 del “Protocollo condiviso” relativo alle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro auspica che la disciplina della sorveglianza sanitaria eccezionale sia prorogata al 31 dicembre 2022. Con le modifiche introdotte dall’art. 4 del D.Lgs. 105 del 30 giugno 2022 di attuazione della Dir. UE 2019/1158 (pubblicato sulla G.U.R.I. del 29 luglio 2022) in tema di “*equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza*” si introducono importanti modifiche all’art. 18 della L. 81/2017. In particolare, ne è stato riscritto il comma 3-bis che nella nuova formulazione “prioritizza” anche i lavoratori genitori e non più solo le lavoratrici. Recita, infatti, la nuova formulazione della

norma in commento - per la parte che qui interessa - che “*I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l’esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile*” sono tenuti a dare priorità alle richieste in tal senso formulate “*dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizione di disabilità*” (ai sensi dell’art. 3, c. 3, della L. 194/1992). Analoga priorità è riconosciuta “*alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità*” accertata ai sensi dell’art. 4, c.1, L. 104/1992 o che siano *caregiver* ai sensi dell’art. 1, c. 255, L. 205/2017. In disparte il rilievo derivante dal fatto che introdurre meccanismi di priorità che vincolano il potere di scelta datoriale significa impattare sulle opzioni di trasformazione organizzativa piegandole a compromessi welfartistici che hanno e dovrebbero sempre avere la loro sede in specifiche norme a tali temi dedicate, vi è da dire che non esaurendosi qui le possibili criticità dei lavoratori e delle lavoratrici, disposizioni ulteriormente migliorative potranno essere introdotte dalla contrattazione di secondo livello (che potrà considerare anche altre categorie qui non prese in considerazione come, ad esempio, i lavoratori anziani o quelli affetti da patologie croniche gravi o oncologiche). I datori di lavoro che ostacoleranno l’accesso al lavoro agile nelle situazioni poc’anzi descritte (lo prevede il nuovo comma 3-ter introdotto all’art. 18 dal citato D.Lgs.) non potranno conseguire la certificazione della parità di genere ove ciò sia rilevato nei due anni antecedenti alla richiesta (con quel che ne consegue, ad esempio, anche sul piano del *business* per le imprese impegnate nei pubblici appalti ed in particolare in quelli finanziati in tutto o in parte con le risorse del PNRR nei quali il possesso di tale certificazione impatta sul punteggio complessivo assegnabile all’offerta presentata). Fino al 31 agosto 2022 (almeno al momento in cui scriviamo, considerato che sono in corso di esame nuovi provvedimenti, sia di proroga della scadenza, sia di possibile “istituzionalizzazione” della modalità semplificata di comunicazione), è prorogato il termine per l’utilizzo della procedura semplificata di comunicazione dello SW nel settore privato di cui all’art. 90, c. 3 e 4, del D.L. n. 34/2020, convertito con modificazioni in L. n. 77/2020. Inoltre, il provvedimento prevede che, in attesa dell’adozione dell’accordo di cui all’art. 37, c. 2, del D.Lgs. n. 81/2008, la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro possa essere erogata sia in presenza, sia a

distanza, ad eccezione delle attività formative per le quali siano previsti un addestramento, una prova pratica o debbano necessariamente svolgersi in presenza (art. 9 *bis*, D.L. n. 24/2022).

Da questa breve sintesi normativa appare evidente come un istituto nato per essere uno strumento d'innovazione organizzativa, coerente con la più generale "Grande Trasformazione" del lavoro indotta dall'incessante evoluzione tecnologica che caratterizza (o dovrebbe caratterizzare) il panorama "4.0" dell'organizzazione d'impresa, stia mutando in uno strumento assistenzialistico o nella migliore delle ipotesi di welfare aziendale (ed in particolare di conciliazione vita-lavoro) facendo prevalere quest'ultima finalità che, al più, dovrebbe essere un *outcome* rispetto alla reale natura del lavoro agile che non ha come funzione quella di assolvere finalità che dovrebbero essere conseguite attraverso ben altri strumenti (normativi e contrattuali, ma anche e forse soprattutto culturali e "civili"). Nessuno, ovviamente, osa mettere in secondo piano le criticità che le norme richiamate intendono alleviare nella loro relazione con gli impegni lavorativi dei genitori e dei *caregiver* in particolare (per il che un ruolo importante nel post-pandemia è svolto dal welfare aziendale riprogettato in molte aziende proprio alla luce dei bisogni più urgenti e rilevanti per le persone e le famiglie), ma anche questa è una delle evidenze di come l'emergenza pandemica abbia potuto stravolgere un istituto le cui reali (manageriali, organizzative ed aziendali) finalità sono e dovrebbero restare altre.

Provvedimenti di semplificazione necessari

A prescindere dall'opportunità delle possibili proroghe delle scadenze citate, ci sembra che lo snellimento dell'invio massivo dei nominativi degli *smart worker* in luogo della trasmissione dei singoli accordi individuali, espressamente prevista in emergenza, debba caratterizzare anche la nuova normalità amministrativa del lavoro agile. Ciò eviterà alle imprese la notificazione "one-to-one" degli accordi che dalla scadenza del 31 agosto 2022 (termine del regime del lavoro agile "semplificato", salvo poco auspicabili proroghe) potrebbe trasformarsi in una sorta di *click-day* del ritorno al lavoro agile "ordinario" potenzialmente idoneo a destabilizzare il sistema informatico del Ministero del Lavoro, sol che si consideri il contenuto dell'accordo individuale così come disciplinato dall'art. 19, L. 81/2017. La strada imboccata in questi

giorni sembra in effetti quella dell'adozione strutturale della procedura più snella, almeno stando alle norme del D.L. "Semplificazioni" attualmente in discussione alla Camera.

L'accordo individuale

Ci soffermiamo, ora, proprio sull'accordo che regola il lavoro agile del singolo *smart worker*. Come noto è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova e con esso si disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali: durata, alternanza con l'esecuzione interna alla sede di lavoro, eventuali preclusioni quanto ai luoghi nei quali eseguire il lavoro in remoto (tra tali preclusioni le tanto invocate spiagge caraibiche e i borghi ameni dei quali si è nutrita molta narrazione commerciale sul lavoro agile). L'accordo individuale deve definire le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed indicare gli strumenti utilizzati dal lavoratore, nonché i tempi di riposo e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione dalle strumentazioni informatiche utilizzate per l'esecuzione della prestazione di lavoro. Importante è poi la definizione delle forme e delle modalità di controllo della prestazione lavorativa *smart* nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i., sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali (anche al fine di scongiurare possibili scenari orwelliani favoriti dall'utilizzazione surrettività di *bossware*).

L'accordo individuale è dunque tutt'altro che un atto sintetico e breve, considerata la mole delle indicazioni che deve contenere. Può, però, essere reso più snello richiamando *per relationem* un eventuale Regolamento aziendale in materia di lavoro agile le cui prescrizioni siano rivolte a tutti i lavoratori "smartabili", mentre nelle aziende più strutturate la diffusione piuttosto ampia della contrattazione collettiva di secondo livello ha già provveduto a tracciare le linee-guida cui dovranno attenersi gli accordi individuali, risolvendo anche molti dei problemi interpretativi a suo tempo posti dalla L. 81/2017. Rispetto alla scadenza del regime "semplificato" nulla poi impedisce alle aziende di stipulare, sin d'ora, gli accordi individuali e di notificarli in anticipo (l'ipotizzata perdurante semplificazione dell'invio massivo non è certa).

Ma ciò che preme evidenziare dell'accordo individuale è la sua funzione organizzativa. Esso infatti

rappresenta (o dovrebbe rappresentare) il momento “partecipativo” dello SW. L’occasione in cui è tradotta in un accordo tutta quell’attività preliminare di co-progettazione del lavoro che avrà coinvolto il *manager* e il suo collaboratore nella definizione degli obiettivi, dei risultati e delle metriche di valutazione. Tutto ciò secondo un’impostazione condivisa ed ingaggiante che accentui realmente il contenuto fiduciario e realizzativo della professionalità (e della personalità) del lavoratore, il quale si vedrà sempre più riconosciuto nel suo ruolo proprio in virtù di un maggiore spazio discrezionale di operatività e decisionalità basato su una più accentuata dose di reciproca fiducia che complessivamente caratterizzerà la relazione tra sé e l’azienda (attraverso i *manager*, i propri colleghi e l’eventuale lavoro in *team*).

Come si comprende, non è dunque la mera formalizzazione di un accordo che risponda ai requisiti delle norme che disciplinano il lavoro agile a far sì che le attività, così regolate, possano dirsi *smart* ed innovative, né quella formalizzazione è sufficiente a far sì che l’azienda, nella quale quelle regole trovano applicazione, sia *ipso facto* capace di reale trasformazione organizzativa. Il *surplus* necessario è la parte più complessa eppure imprescindibile perché il lavoro agile possa dirsi autentico e non finalizzato ad introdurre un meccanismo di semplice *work-life balance* quando non un vero e proprio *benefit*.

Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile

Il 7 dicembre 2021 è stato siglato un “Protocollo”, sottoscritto dal Ministero del Lavoro, con ben 26 organizzazioni datoriali e dei lavoratori, per disciplinare il lavoro agile nel settore privato. Esso delinea le direttrici per la contrattazione collettiva (nazionale, territoriale, aziendale), espressamente valorizzata quale “fonte privilegiata di regolamentazione dello svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile”. La formulazione, ovviamente, non sostiene che il lavoro agile debba essere unicamente e necessariamente regolamentato attraverso la contrattazione collettiva. Sotto questo profilo, l’art. 1 contiene una previsione che vincola le associazioni sindacali, ma che non contiene obblighi per datori di lavoro e lavoratori. Infatti, l’accesso al lavoro agile (oltre la fase emergenziale) tornerà ad essere possibile solo su base volontaria, subordinata appunto alla sottoscrizione di un accordo individuale. Il “Protocollo” è già stato fatto segno di numerose critiche perché, nella sua buona sostan-

za, è solo un atto ricognitivo di principi già noti e di norme già scritte da tempo e come tale ha sin qui avuto ben poca capacità di dare ulteriore impulso alle trasformazioni in atto.

Del resto ognuno vede che non si attivano, né si diffondono, nuovi paradigmi del lavoro con atti tipicamente burocratici come i “Protocolli”, ma semmai - e ciò vale per le OO.SS. come per i *manager* - portando in azienda proposte e soluzioni realmente innovative dell’organizzazione del lavoro e del suo significato e che siano capaci di far fiorire le persone, le loro competenze e le loro capacità. Soluzioni e proposte che siano anche realmente capaci di innovare le relazioni industriali che devono aprirsi a nuovi approcci capaci di coordinarsi con le grandi sfide dell’oggi e quindi con le missioni del PNRR e i *target* SDGs più direttamente ad essi collegabili, creando così le premesse per una visione più ampia della realtà cui offrire risposte più robuste nell’interesse di ogni *stakeholder*: dentro e fuori dagli uffici, perché il lavoro, il suo senso e le sue dinamiche possano tornare ad essere una guida per il futuro di tutti.

Progetti di legge

Dove, allora, rivolgere lo sguardo per poter intravedere nuovi e realistici scenari? Siamo “fortunati” perché qualche indicazione potrà esserci offerta dal “Testo unificato adottato come testo base” (TU) nel quale il 16 marzo scorso, all’esito dei lavori della Commissione Lavoro della Camera, sono confluite una serie di proposte di legge tra le più varie ed incoerenti (per non dire in qualche caso persino bizzarre). Obiettivo di quelle proposte legislative (ed ora del TU) è quello di riformare l’impianto della L. 81/2017.

Partiamo dalla premessa che la legge vigente ha un pregio che non deve essere dimenticato: è, pur con alcune carenze, un articolato “leggero”, uno strumento di *nudging* che, come tale, spinge le imprese, i lavoratori e i sindacati - senza forzarli - verso l’adozione di una modalità esecutiva del lavoro che non solo preserva la libertà delle imprese nel disegnare la propria organizzazione rispetto ai propri legittimi obiettivi, ma fa salva (almeno nelle intenzioni) anche la libertà dei lavoratori coinvolgendoli (e qui sì che bisognerebbe essere più incisivi, ma nel TU non ve n’è traccia) in un percorso di co-progettazione del lavoro da definire con i *manager* sfruttando quello *spatium deliberandi* che l’accordo individuale presuppone quando di quel lavoro - come si ricordava più sopra -

se ne definiscono dialetticamente il contenuto, gli obiettivi, i risultati attesi e le modalità per misurarli.

Ci limiteremo a segnalare alcune delle questioni principali che emergono dalla lettura del TU ancorché la sua sorte sia forse segnata dalla caduta del Governo Draghi.

1) l'art 1 del TU s'incarica di modificare l'art. 18 della L. 81/2017 che definisce il lavoro agile e ne indica le finalità. Nella nuova impostazione è stato espunto il riferimento all'obiettivo di *"incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"*. Si può forse convenire su questa seconda eliminazione (la conciliazione è al più un *outcome* dei processi di riprogettazione organizzativa del lavoro, non il suo obiettivo diretto), mentre il mancato riferimento all'accrescimento della competitività davvero stupisce perché questa è, invece, certamente una delle finalità perseguibili (anche) attraverso la diffusione del lavoro agile (tanto più che proprio la misurazione degli incrementi di produttività da esso eventualmente derivanti è presa in considerazione dagli indicatori - segnatamente il n. 10 - previsti dall'allegato al Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 relativo ai Premi di Risultato);

2) nell'art. 18 ridefinito dal TU viene meno anche il riferimento all'alternanza tra prestazione lavorativa eseguita *"in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa"*. Qui il rischio è che la remotizzazione possa farsi strutturale e che la nuova nozione di lavoro agile diventi capace di assorbire tutte le possibili casistiche del lavoro remotizzato. Con buona pace delle reali innovazioni organizzative.

3) Parimenti sparisce il riferimento all'assenza di quei precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro che costituiscono uno dei tratti maggiormente caratterizzanti del lavoro agile;

4) dell'art. 18 della L. 81/2017 non sopravvive neppure il riferimento al lavoro svolto *"per obiettivi"*. Il TU lascia sopravvivere solo il lavoro agile *"per fasi e cicli"*. Qualcuno intravede qui una misura volta ad evitare il lavoro domiciliare a cottimo (dimenticando, però, che il lavoratore, per la durata dell'accordo individuale che l'ha reso *smart*, è tale anche quando lavora in sede). Inoltre, a noi sembra che questo passaggio finisca per indebolire molto la *"filosofia"* manageriale che deve sostenere l'adozione di modalità organizzative *"agili"* del lavoro. La co-progettazione del lavoro, insita nella definizione degli accordi indivi-

duali, subisce qui un evidente *vulnus* che impatta sulla relazione partecipativa e responsabilizzante che connota la relazione fiduciaria sottesa allo SW;

5) la novità più rilevante, secondo una parte dei commentatori, starebbe nel maggior rilievo riconosciuto alla contrattazione collettiva dall'art. 18, c.2 come riscritto dal TU, ma gli ambiti della disciplina ad essa riservata appaiono poco incisivi e gli aspetti più significativi restano affidati alla contrattazione individuale. Alla contrattazione collettiva è affidata, ad esempio, la disciplina del *"diritto alla priorità"* (non quindi il diritto al lavoro agile) che il TU associa ad una serie di casistiche che dovrebbero trovare (come in effetti trovano) la loro più corretta collocazione in apposite norme di legge o nei miglioramenti che già la contrattazione collettiva apporta da tempo ed al di fuori del perimetro del lavoro *smart*: tali casistiche, quindi, appaiono come del tutto sganciate dalla natura dell'istituto che è e resta quella di strumento organizzativo nel quadro delle trasformazioni organizzative del lavoro indotte (anche) dall'evoluzione tecnologia (e quindi non da finalità welfaristiche);

Veniamo ora alle bizzarrie che il TU ha fatto proprie pur all'esito del lavoro di *"selezione"* delle numerose proposte legislative esaminate in Commissione Lavoro.

1) La prima è senz'altro quella contenuta nell'art. 3 con il quale s'intenderebbe riformulare l'art. 19 della L. 81/2017 prevedendosi che tra gli elementi dell'accordo individuale vi sia anche la previsione di un (del tutto incomprensibile) *"monte ore di almeno il 30 per cento da dedicare a ciascuna attività in modalità agile"*. Una previsione che dunque reintroduce il principio dell'alternanza fra presenza e remotizzazione attraverso la fissazione di un *timing* minimo *ex lege*. Ci si deve allora chiedere se il lavoro in remoto che non copra questo minimo temporale possa ancora qualificarsi come lavoro agile. Ove così non fosse, quale sarebbe allora la qualificazione giuridica della fattispecie?

Basta questa disposizione a far comprendere che di lavoro e di innovazione organizzativa si devono occupare le parti sociali, i *manager* e i lavoratori, non chi del lavoro e dell'impresa non ha alcuna visione complessiva (e ne ha una anche limitata in relazione allo stesso lavoro agile posto che lo *smart worker* è tale anche quando lavora *"in presenza"* perché il contenuto dell'accordo individuale che ha trasformato la sua prestazione in modalità *"agile"* spiega i suoi ef-

fetti anche quando egli debba svolgere parte del suo lavoro rientrando in azienda nella quale continuerà a svolgere la sua attività sulla base di quella modalità, ossia ed *in primis* - almeno sino ad oggi - in assenza di quei precisi vincoli di orario che caratterizzano il “lavoro agile”: per dirne una, non “timbra” il cartellino);

2) è poi certamente sorprendente che nell’era dell’*onlife* e dell’infosfera, nella quale tutti siamo immersi, una telefonata o un’*e-mail* o un messaggio *WhatsApp* inviati al lavoratore durante il periodo di disconnessione possano integrare, come vorrebbe l’art 4, c. 4 del TU, il reato di cui all’art 615-bis c.p. (“*interferenze illecite nella vita privata*”).

3) infine, il TU (art. 9) prevede che ciò che spetterebbe unicamente alla sfera dell’impresa (l’organizzazione del lavoro e le sue varie possibili forme) ed all’intelligenza dei *manager* (far evolvere il lavoro e la sua organizzazione) non solo vada “spinto” attraverso un incentivo (grazie alla riduzione dell’1% sui premi INAIL), ma possa, alla bisogna, essere coadiuvato da un *innovation manager* (art. 12 TU) da scegliere tra quelli iscritti all’apposito Albo istituito presso il MISE.

Va’ da sé che un *manager* che per innovare la sua organizzazione debba chiedere la consulenza di un altro *manager* induce a ritenere che il primo abbia ben poco del secondo e che come tale non sia idoneo al ruolo che ricopre, soprattutto nel quadro di una fase nella quale l’innovazione e la trasformazione organizzativa non sono un’eccezione, una novità improvvisa, ma ormai da tempo la regola del lavoro ordinario di qualsivoglia impresa e quindi di chiunque sia definibile come *manager*.

Alla luce di quanto sopra crediamo che la legge 81/2017 possa andare bene così com’è. Tanto più considerando che per accedere al lavoro agile di essa non v’era neppure bisogno (le prime casistiche in Italia risalgono infatti ad anni ben antecedenti il 2017 e sono state realizzate da *manager* lungimiranti e da OO.SS. non meno aperte all’innovazione). È alle parti sociali che spetta il compito di progettare e regolamentare la trasformazione del lavoro le cui principali nemiche, come ha spesso ricordato Pietro Ichino, sono giustappunto la propensione alla giuridificazione e l’italica mania che spinge alla burocratizzazione di ogni cosa. ●