

Interventi

Il lavoro agile ex legge n. 81/2017: note minime e problemi aperti

Domenico Mezzacapo

1. Premessa.	75
2. Le finalità delle disposizioni e il carattere promozionale e non imperativo della legge n. 81/2017.	75
3. La natura del lavoro agile “promosso” e i suoi elementi indefettibili.	76
4. Gli elementi eventuali non essenziali ai fini dell’integrazione della fattispecie.	76
5. La prestazione lavorativa eseguita all’esterno: l’assenza di vincoli di orario e il problema della durata massima dell’orario di lavoro.	77
6. I limiti alla precisazione di vincoli di luogo.	78
7. Il patto di lavoro agile e i poteri datoriali (direttivo, di controllo, disciplinare).	79
8. Il recesso dall’accordo di lavoro agile e le conseguenze sulla continuazione del rapporto di lavoro.	80
9. Gli obblighi di sicurezza.	81
10. Gli effetti collegati alla finalità promozionale: gli incentivi fiscali e la parità di trattamento.	81

1. Premessa.

Le disposizioni in materia di lavoro agile introdotte dalla legge n. 81/2017 sono già oggetto di molteplici interpretazioni in dottrina: il seminario “Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale” organizzato dal neo-costituito Gruppo Giovani Giuslavoristi SAPIENZA mette opportunamente in evidenza, nelle varie relazioni, molte delle principali questioni oggetto di dibattito. Agli organizzatori, pertanto, vanno i miei complimenti per questa brillante iniziativa “inaugurale” e il mio sincero “in bocca al lupo” per tutte le loro attività future.

Lasciando ai contributi dei singoli relatori l’analisi compiuta delle varie problematiche, in questa sede mi limiterò a porre qualche interrogativo e ad effettuare qualche minima annotazione a margine, senza alcuna pretesa di completezza, certo che le varie relazioni qui raccolte forniranno ulteriori spunti di riflessione.

2. Le finalità delle disposizioni e il carattere promozionale e non imperativo della legge n. 81/2017.

In primo luogo, credo sia opportuno sottolineare che la legge n. 81/2017 non ha introdotto una nuova tipologia contrattuale: modalità agili di esecuzione della prestazione lavorativa (cd. *Smart working*) erano già praticate in determinate realtà aziendali, anche sulla base di accordi collettivi, senza che si registrassero particolari necessità di un intervento legislativo.

Occorre interrogarsi, allora, sulle finalità delle nuove disposizioni: la legge intende realizzare una disciplina imperativa del lavoro agile, riconducendo tale modalità di esecuzione del lavoro subordinato nell’ambito di un unico schema ritenuto meritevole di tutela, oppure l’intento del legislatore è meramente promozionale di una particolare forma di lavoro agile, senza per questo voler decretare l’illegittimità di eventuali forme diverse?

La risposta a questo interrogativo è suscettibile di influenzare molte delle scelte ermeneutiche che l’interprete sarà chiamato ad operare.

A mio avviso l’intento del legislatore è meramente promozionale: tale intento è dichiarato espressamente nell’incipit dell’art. 19, laddove si afferma che le nuove disposizioni allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile che presenta determinate caratteristiche.

Un ulteriore argomento a sostegno di questa tesi può essere rinvenuto nell’art. 20, comma 2, laddove si fa riferimento al “lavoratore impiegato in forme di lavoro agile ai sensi del presente capo”, come a dire che possono esistere anche forme di lavoro agile con caratteristiche diverse da quelle delineate dalla legge n. 81/2017.

Ne derivano due conseguenze:

a) eventuali forme di lavoro agile diverse da quelle tratteggiate dalla legge n. 81/2017 a fini promozionali non possono essere considerate illegittime per violazione della legge n. 81/2017: la loro eventuale illegittimità deve essere valutata alla luce delle norme generali di legge e delle eventuali clausole dei contratti collettivi applicabili ai rapporti di lavoro interessati.

Questa conclusione è importante nel caso in cui si valuti la possibilità di continuare ad avvalersi di forme di lavoro agile già praticate prima dell’entrata in vigore delle nuove disposizioni e magari non perfettamente coincidenti con quelle dalle stesse delineate;

b) le suddette eventuali forme di lavoro agile pre-esistenti all'entrata in vigore delle nuove disposizioni e non in contrasto con altre norme di legge clausole dei contratti collettivi potranno continuare ad essere praticate: l'unica conseguenza della loro non conformità al modello incentivato sarà il mancato godimento degli incentivi che la legge n. 81/2017 riconosce.

Si tratta di capire, allora, in che cosa consista il lavoro agile promosso e quali siano gli effetti promozionali.

3. La natura del lavoro agile “promosso” e i suoi elementi indefettibili.

Il lavoro agile oggetto di promozione da parte della legge n. 81/2017 è espressamente qualificato come modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato con determinate caratteristiche. La legge elenca diversi elementi ma a ben vedere si tratta di un intervento definitorio piuttosto leggero: solo pochi degli elementi indicati sono necessari.

A ben vedere quel che è indispensabile è che:

- a) il lavoro agile sia stabilito mediante accordo tra le parti (patto di lavoro agile), con determinati requisiti di forma e contenuto (vedi, infra, par. 7);
- b) la prestazione lavorativa sia eseguita in parte all'esterno dei locali aziendali, senza una postazione fissa...;
- c) ... ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Inoltre, seppur implicitamente, ulteriori caratteristiche indefettibili del lavoro agile oggetto di promozione sembrano poter essere ricavate dalle finalità delle nuove disposizioni: la legge, infatti, contempera le esigenze di produttività con quelle di conciliazione dei tempi vita/lavoro.

Ciò significa, da un lato, che il lavoro agile concretamente potrà attecchire solo nei contesti in cui la prestazione lavorativa è suscettibile di essere resa comunque produttivamente o addirittura più produttivamente in modalità agile ma che, allo stesso tempo, appaiono incompatibili con l'agilità oggetto di promozione eventuali limitazioni incompatibili con la conciliazione dei tempi vita/lavoro.

4. Gli elementi eventuali non essenziali ai fini dell'integrazione della fattispecie.

Del tutto eventuali sono, invece, altri dei tratti caratterizzanti pure evidenziati dalle nuove disposizioni:

- a) forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi;
- b) l'assenza di precisi vincoli di orario (vedremo che vincoli di orario sono compatibili con l'agilità della prestazione);
- c) l'assenza di precisi vincoli di luogo (lo stesso dicasi, anche se forse in minor misura, per eventuali vincoli di luogo);
- d) utilizzo di strumenti tecnologici.

Questi elementi possono esservi o non esservi: in particolare, l'espressione “senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro” non può essere intesa nel senso che il luogo e l'orario debbano

rimanere necessariamente ed indefettibilmente imprecisati: essa va collegata all' "anche" che apre il periodo in cui è inserita e, dunque, sembra potersi leggere "anche senza precisi vincoli" e, quindi, diverso, con "anche con precisi vincoli", nei limiti che diremo.

5. La prestazione lavorativa eseguita all'esterno: l'assenza di vincoli di orario e il problema della durata massima dell'orario di lavoro.

Ma allora precisi vincoli di orario potrebbero essere anche previsti?

Occorre domandarsi se la mancata precisazione dei vincoli di orario si riferisca indefettibilmente alla collocazione temporale o possa spingersi anche alla durata della prestazione lavorativa.

Semplificando al massimo, se si prevede una giornata di lavoro agile e la giornata lavorativa è pari a 7 ore di lavoro, nella giornata di lavoro agile il lavoratore deve comunque lavorare 7 ore, ma diversamente da quanto avviene in ufficio può articolare liberamente i tempi di lavoro, non essendo assoggettato ad un orario predeterminato, o può lavorare anche un numero di ore diverso, maggiore o minore, rimesso alla sua autonoma determinazione, potendo essere imprecisata la durata della prestazione?

In via di prima approssimazione, qualche vincolo riferito all'orario sembra doversi necessariamente prevedere, se non altro per la necessità di rispettare comunque i limiti di durata massima giornalieri e settimanali.

Tali limiti sono riferiti alla durata complessiva della prestazione, sia quella interna che quella esterna. La prestazione interna e quella esterna, in altri termini, si influenzano e si limitano vicendevolmente quanto ai tempi perché condividono rispettivamente e in modo complementare gli stessi limiti di durata massima complessiva.

Il datore di lavoro, allora, deve necessariamente sapere quante ore di lavoro agile ha lavorato il prestatore all'esterno per poter articolare di conseguenza i tempi di lavoro anche all'interno. Banalizzando al massimo, se il prestatore di lavoro intendesse richiedere determinate prestazioni di lavoro straordinario in azienda in periodi in cui la prestazione viene svolta in parte all'esterno in modalità agile, deve esserci un modo per contabilizzare le ore di lavoro agile già effettuate ai fini del rispetto dei limiti di durata massima e, conseguentemente, della esigibilità dello straordinario. Ma allora le ore di lavoro agile finiscono per essere "precisate" in qualche modo ex ante, o ex post.

Nelle realtà in cui il lavoro agile è praticato, del resto, solitamente la prestazione esterna è collocata in giornate intere o mezza giornate per le ore di lavoro corrispondenti. Le ore sono predeterminate e non possono essere variate dal lavoratore, come, pure, non è possibile ricorrere nella giornata di lavoro agile a prestazioni di lavoro straordinario o a permessi, proprio per far sì che la mancata precisazione della durata della prestazione agile incida anche sulla durata di quella interna, sottraendola al potere organizzativo del datore di lavoro.

Con ciò non si vuole oltranzisticamente negare che la prestazione di lavoro agile possa essere del tutto svincolata da precisi vincoli di orario non solo nell'articolazione ma anche nella durata. Soluzioni al problema del rispetto dei limiti di durata massima potrebbero comunque essere prospettate nei termini in cui la contabilizzazione in tempo reale delle ore di lavoro agile possa essere assicurata magari attraverso strumenti di registrazione a distanza della presenza in servizio, seppur in modalità agile, con quantificazione dei tempi di lavoro, ma in questi casi si deve

ammettere che le scelte del lavoratore incidano poi anche sull'orario osservato per l'esecuzione della prestazione in azienda anche a scapito del potere organizzativo del datore di lavoro.

In ogni modo, la realtà dimostra, più semplicemente, che le ore di lavoro agile sono solitamente predeterminate ex ante sulla base del normale orario di lavoro.

L'agilità si sostanzia nella possibilità per il lavoratore di scegliere liberamente la collocazione temporale della prestazione agile, alternando tempi di lavoro e di non lavoro in un arco temporale predeterminato, diversamente da quanto avviene per la prestazione svolta all'interno dell'azienda.

Si potrebbe obiettare, inoltre, che l'eventuale precisazione di vincoli di orario troverebbe comunque un limite nella impossibilità di contraddire la natura agile della prestazione lavorativa negando ogni possibilità di conciliare i tempi vita/lavoro.

L'obiezione potrebbe però essere stemperata se si considera che, soprattutto nelle grandi città, già il solo risparmio di tempo dovuto all'eliminazione del tragitto casa/lavoro può avere un notevole impatto sul tempo libero guadagnato dal lavoratore per le proprie esigenze di vita.

Senza contare che per il datore di lavoro il fatto che il lavoratore inizi a lavorare riposato e non consumato magari da un lungo tragitto per recarsi al lavoro, magari nel traffico o con mezzi pubblici affollati, potrebbe incidere sensibilmente sulla produttività della prestazione.

In conclusione, non sembra potersi escludersi che sia ancora compatibile con l'agilità della prestazione addirittura la previsione dello stesso orario di lavoro previsto per la prestazione all'interno dell'azienda, senza alcuna possibilità di collocazione temporale delle ore dovute.

6. I limiti alla precisazione di vincoli di luogo.

L'assenza di precisi vincoli di luogo è senza dubbio il requisito che, unitamente al fatto che parte della prestazione deve essere necessariamente svolta al di fuori dei locali aziendali senza una postazione fissa, sembra connotare maggiormente il lavoro agile.

Analogamente a quanto osservato per il tempo di lavoro, i vincoli di luogo possono rimanere imprecisati ma possono anche essere maggiormente precisati (anche senza ...quindi anche con).

È con riferimento ai vincoli di luogo, però, che la natura agile della prestazione sembra operare i limiti maggiori.

Ad esempio, può essere di interesse dell'impresa precisare i vincoli di luogo, imponendo che la prestazione debba essere svolta non oltre una certa distanza dalla sede di lavoro, oppure in luoghi che presentino determinate caratteristiche di connettività a banda larga o di copertura gsm... c'è da chiedersi fino a che punto detti vincoli possano stringersi... si potrebbe prevedere, ad esempio, che il lavoratore possa eseguire la prestazione in modalità agile solo dal proprio domicilio?

Il limite ultimo sembra essere il divieto di postazione fissa che, a ben vedere, non coincide con la sede fissa. Si potrebbe ritenere, pertanto, ancora compatibili con la modalità agile anche la previsione dello svolgimento dell'attività esterna presso il domicilio del lavoratore se la natura dell'attività gli consente di poterla svolgere indifferentemente in ambienti diversi, ma siamo evidentemente al limite.

Quello che sembra indefettibile la possibilità del lavoratore di autodeterminare la variazione della postazione di lavoro anche in un ambiente al limite più circoscritto e che tale ambiente sia sottratto alla disponibilità del datore di lavoro.

7. Il patto di lavoro agile e i poteri datoriali (direttivo, di controllo, disciplinare).

Il lavoro agile “promosso” dalla legge n. 81/2017 si instaura sulla base di un accordo individuale del quale sono indicati forma e contenuti.

Il patto di lavoro agile deve essere stipulato in forma scritta ai fini della regolarità amministrativa e della prova, ma sono i contenuti che lo caratterizzano a sollevare alcune perplessità.

In particolare, l'accordo:

- a) disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore;
- b) disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali;
- c) individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Il riferimento alla disciplina negoziata della prestazione lavorativa svolta all'esterno, nonché ai poteri datoriali come oggetto di accordo porta ad interrogarsi sull'impatto delle nuove disposizioni sulla fattispecie “lavoro subordinato”, rispetto alla quale il potere direttivo è un potere unilaterale e non un potere negoziato. Inoltre sebbene il lavoro agile sia una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, concordare le forme di esercizio del potere direttivo non appare troppo diverso dal concordare le modalità di coordinamento nell'ambito dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Occorre domandarsi, pertanto, se non sia possibile proporre interpretazioni che, in linea col carattere promozionale e non prescrittivo della legge n. 81/2017, possano limitare i rischi di destrutturazione delle tradizionali fattispecie.

Con riferimento al potere direttivo la lettera della legge offre l'appiglio ad un'interpretazione di minor impatto, volta a rilevare come oggetto dell'accordo non sia il contenuto del potere direttivo, quanto piuttosto le sole forme attraverso le quali detto potere si manifesta.

Sarà possibile ed anzi opportuno, pertanto, stabilire come il lavoratore agile possa ricevere le direttive, ad esempio, via sms, via email, via social network o con le forme più consone alla modalità agile della prestazione lavorativa.

Altra questione è l'esercizio del potere direttivo quanto ai suoi contenuti.

Occorre domandarsi, infatti, se anche per la prestazione agile resti immutato il potere direttivo del datore di lavoro quanto ai tempi e ai luoghi e cosa accada se l'esercizio del potere contraddica la natura agile della prestazione o se, piuttosto, l'accordo neutralizzi tale potere con riferimento alla prestazione esterna fino all'eventuale recesso dal patto di lavoro agile. In costanza di accordo di lavoro agile, infatti, l'eventuale esercizio del potere direttivo quanto ai tempi, ma soprattutto ai luoghi, potrebbe integrare un inadempimento del patto.

Quanto al potere disciplinare, si potrebbe paventare il rischio di una individualizzazione dei codici disciplinari bypassando i contratti collettivi nella misura in cui l'art. 21, comma 2, sembra rimettere alla competenza regolativa del patto di lavoro agile la predisposizione di codici disciplinari ad hoc per le prestazioni rese al di fuori dei locali aziendali.

Qui il dato letterale è più ambiguo ma il riferimento all'individuazione delle condotte potrebbe essere interpretato in modo più riduttivo e coerente con l'art. 7 Stat. lav. ritenendo che l'autonomia individuale possa appunto "individuare, nell'ambito delle condotte già previste dai contratti collettivi, quelle che possono dar luogo a sanzioni disciplinari anche all'esterno nell'ambito di una prestazione agile. Non si tratterebbe, dunque, della predisposizione di nuove condotte sanzionabili, ma nell'adattamento di quelle già previste ai contesti agili, anche in funzione di una maggiore certezza delle regole di comportamento.

Ad esempio, per limitarsi ad ipotesi spesso contemplate dai codici disciplinari, il patto di lavoro agile potrebbe chiarire in che termini possa configurarsi l'abbandono del posto di lavoro nel caso di prestazione svolta in un luogo imprecisato, o in quali ipotesi la mancata risposta ad una chiamata in regime di reperibilità possa integrare insubordinazione.

Per quanto attiene, infine, al potere di controllo, la lettera della legge rimette sì al patto individuale la disciplina dell'esercizio del suddetto potere quando abbia ad oggetto la prestazione resa all'esterno, ma sempre nel rispetto dell'art. 4. Stat. Lav.

Anche in questo caso, dunque, la competenza del patto potrà essere tutt'al più specificativa e di adattamento. Presumibilmente sempre nel patto di lavoro agile sarà integrata l'informativa di cui all'art. 4, comma 3, per quanto attiene gli eventuali controlli a distanza che possano investire l'attività resa all'esterno.

8. Il recesso dall'accordo di lavoro agile e le conseguenze sulla continuazione del rapporto di lavoro.

Dal patto di lavoro agile è possibile recedere alle condizioni stabilite dall'art. 19, comma 2, della legge n. 81/2017. Con preavviso, se il patto è a tempo indeterminato; senza preavviso, in presenza di un giustificato motivo; sempre in presenza di un giustificato motivo, prima della scadenza del termine, se il patto è a tempo determinato.

La disciplina, dunque, riecheggia quella del licenziamento, fatta eccezione per il mancato riferimento alla giusta causa e per il generico riferimento ad un giustificato motivo senza specificare se oggettivo o soggettivo.

C'è da chiedersi, pertanto, se, coerentemente con quanto affermato dall'art. 3 della legge n. 604/1966, il giustificato motivo di recesso dal patto di lavoro agile coincida con il giustificato motivo di licenziamento, tanto nella forma del notevole inadempimento, quanto nella forma delle esigenze tecnico-organizzative.

Si potrebbe osservare che probabilmente un notevole inadempimento del patto di lavoro agile rileverebbe autonomamente come giustificato motivo soggettivo di licenziamento, rendendo inutile la distinzione.

Viceversa, ragioni organizzative potrebbero in effetti comportare non la soppressione del posto di lavoro, ma della quota di prestazione resa all'esterno in modalità agile: in questa ipotesi al recesso

dal patto di lavoro agile consegue il riespandersi dell'obbligo di eseguire l'intera prestazione lavorativa all'interno dell'azienda, secondo le modalità tradizionali non agili.

Sul versante del lavoratore, non è stata inserita una norma che vieti che il recesso dal patto di lavoro agile possa costituire un giustificato motivo di licenziamento.

C'è da chiedersi, pertanto, se l'azienda possa procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore non più agile a seguito del recesso di quest'ultimo dal patto di lavoro agile. La risposta sembra potere essere positiva, nei limiti in cui l'azienda riesca a dimostrare che il venir meno della natura agile della prestazione comporta una disfunzione organizzativa tale da costituire un autonomo giustificato motivo oggettivo di recesso dal rapporto di lavoro.

Ci si potrebbe anche domandare se il recesso dal patto di lavoro agile da parte dell'azienda possa costituire una giusta causa di dimissioni del lavoratore interessato a rendere la prestazione solo in modalità agile, analogamente a quanto previsto dall'art. 2112, comma 4, in caso di mutamento sostanziale delle condizioni di lavoro dopo il trasferimento di azienda.

9. Gli obblighi di sicurezza.

Molto si discute sugli obblighi di sicurezza di cui all'art. 22 della legge n. 81/2017, sottolineando come possa essere difficile per il datore di lavoro adempiere a detti obblighi se il luogo di lavoro è imprecisato.

La domanda è se la consegna dell'informativa scritta che individua i rischi generali e i rischi specifici connessi alla modalità agile di esecuzione del rapporto di lavoro esaurisca il contenuto dell'obbligo, come l'espressione "e a tal fine" sembra lasciar intendere, oppure se tale atto, indefettibile, non sia da solo sufficiente.

Occorre sottolineare, in ogni modo, che la posizione del datore di lavoro appare alleggerita dall'obbligo del lavoratore di 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.

In definitiva, tanto maggiore è il grado di precisazione del luogo, tanto meno esteso è il contenuto dell'obbligo di cooperazione e viceversa.

Non sembra, tuttavia, sufficiente acquisire dal lavoratore una autocertificazione in ordine alla idoneità dei luoghi in cui svolgerà la prestazione all'esterno dell'azienda, perché questo realizzerebbe di fatto una inversione dell'onere dal soggetto garante a quello destinatario della tutela, che finirebbe per garantire per se stesso.

10. Gli effetti collegati alla finalità promozionale: gli incentivi fiscali e la parità di trattamento.

Si è detto che la disciplina introdotta dalla legge n. 81/2017 è di carattere promozionale: dopo aver tratteggiato brevemente i tratti caratterizzanti del lavoro agile oggetto di promozione occorre allora chiudere il ragionamento e verificare quali siano gli effetti promozionali predisposti.

Gli effetti sembrano essere sostanzialmente due: gli incentivi fiscali, di cui all'art. 18, comma 4, da un lato, e la garanzia della parità di trattamento, prevista dall'art. 20, comma 1, dall'altro.

Attraverso il primo, il lavoro agile promosso dalle nuove disposizioni è reso appetibile per le imprese.

Ai sensi dell'art. 18, comma 4, gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.

Volendo valorizzare fino in fondo la finalità della legge n. 81/2017 si potrebbe provare a sostenere che questa norma determini il riconoscimento automatico degli incentivi a prescindere dalla verificabilità degli incrementi di produttività altrimenti richiesta, essendo stata quella valutazione operata ex ante dal legislatore. Il lavoro agile nella forma indicata dalla legge 81/2017, in altri termini, sarebbe considerato per legge idoneo a determinare incrementi di produttività effettivi, senza necessità di ulteriori dimostrazioni.

Sul versante del lavoratore, costituisce sicuramente un buon incentivo la garanzia della parità di trattamento di cui all'art. 20, comma 1, ai sensi del quale il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Senza entrare in questa sede nel merito dei problemi che pure questa previsione solleva (è garantito un trattamento non inferiore a quello complessivamente applicato), soprattutto laddove la retribuzione fosse collegata effettivamente ad obiettivi e risultati essa potrebbe essere letta forse al rovescio, per evidenziare come con il lavoro agile sarà possibile guadagnare addirittura di più.

Ed, in effetti, nonostante il riferimento al trattamento complessivamente non inferiore, occorre domandarsi se la retribuzione possa essere commisurata esclusivamente ad obiettivi e risultati senza rischiare violazioni dell'art. 36 Cost. laddove detti obiettivi e risultati non fossero conseguiti, o se la prestazione esterna possa essere retribuita a cottimo.

Nel primo caso, la quota di retribuzione commisurata agli obiettivi dovrà considerarsi aggiuntiva, ma se come sembrano affermare le statistiche, il lavoro agile è effettivamente più produttivo, anche il trattamento economico corrispondente finirà presumibilmente per rivelarsi più cospicuo a parità di ore di lavoro.