

Ania

Associazione Nazionale
fra le Imprese Assicuratrici

AA.SS. nn. 2233 e 2229

**Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e
misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei
luoghi del lavoro subordinato**

Audizione ANIA

11a Commissione (LAVORO, PREVIDENZA SOCIALE)

SENATO DELLA REPUBBLICA

Roma, 16 marzo 2016

L'ANIA (*Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici*) desidera innanzitutto esprimere il proprio ringraziamento per l'invito, da parte di codesta Commissione, a formulare osservazioni sulle proposte di Legge n. 2233 e 2229 riguardanti rispettivamente *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”* e *“Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale”*.

In questa sede la nostra Associazione intende soffermarsi, in particolare, sulle disposizioni dei suddetti provvedimenti afferenti il c.d. *lavoro agile* (o *smart working*) svolto nell'ambito dei rapporti di lavoro dipendente, sottolineando, in via generale, il proprio apprezzamento per la tempestività e la concretezza con le quali si è inteso prevedere una regolamentazione di tale modalità lavorativa, strettamente connessa anche alla diffusione delle nuove tecnologie digitali ed al continuo evolversi dell'organizzazione delle attività lavorative all'interno delle imprese.

Anche nel nostro comparto si stanno introducendo e sperimentando tali modalità di prestazione lavorativa che possono oltretutto favorire, ancor più, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, senza nocimento sul piano della produttività; siamo convinti che il ricorso al *“lavoro agile”* - se ben strutturato - potrebbe realizzare, in un contesto di generale soddisfazione, condizioni di maggior benessere per i lavoratori e di efficientamento per le imprese.

Vediamo pertanto con favore l'iniziativa volta a stabilire una *“legislazione di sostegno”*

che possa “coadiuvare” e regolamentare in modo equilibrato quanto già in atto in molti settori di produzione di beni e servizi del nostro Paese.

Ciò premesso e nel fornire il nostro punto di vista sulla tematica in questione, riteniamo utile - con riferimento ai due Disegni di Legge in oggetto - formulare per argomenti e seppure in modo sintetico le nostre considerazioni riguardanti le disposizioni concernenti la regolamentazione del lavoro agile.

Nozione/Campo di applicazione

Il lavoro agile, come correttamente delineato dai due Disegni di Legge, si sostanzia come una modalità “flessibile” di svolgimento dell’attività lavorativa (o anche di esecuzione del rapporto di lavoro), non solo per quanto riguarda il luogo, bensì anche per quanto attiene all’estensione ed alla collocazione temporale dell’orario di lavoro, laddove i limiti previsti sono quelli di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Per quanto attiene all’ambito applicativo di tale modalità di lavoro riteniamo, altresì, che - ferma restante la richiamata disciplina legislativa/contrattuale - il lavoro agile possa essere previsto/inserito nei modelli organizzativi delle imprese senza particolari vincoli o limitazioni, salvo naturalmente quelli derivanti dalla particolarità o specificità di quelle attività che richiedono necessariamente la presenza del lavoratore nei luoghi di lavoro.

In questo senso, siamo dell’avviso che l’utilizzo dello *smart working* non debba essere

condizionato dalla tipologia di contratto di lavoro subordinato utilizzato (ad esempio a tempo indeterminato piuttosto che a tempo determinato; a tempo pieno piuttosto che a tempo parziale) né vincolato ai livelli retributivi del personale da impiegarsi in tale modalità. Ciò pare ancor più sostenibile se si considera che per tale modalità di lavoro dovranno valere, pur avuto riguardo alla sua specificità, le stesse previsioni normative ed economiche previste dai contratti collettivi nazionali dei settori merceologici di riferimento per i lavoratori interessati.

Forma del contratto di lavoro agile

L'accordo relativo alla modalità di "lavoro agile" (sia nel caso di assunzione diretta con tale modalità, sia nel caso di successiva trasformazione di un rapporto di lavoro già in essere svolto in modalità "tradizionale") dovrà avvenire per iscritto e con accordo individuale. Tale accordo dovrà disciplinare l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali (stabilendosi, tra l'altro, l'orario di lavoro, le fasce di reperibilità, le modalità operative, ecc.) e contenere, altresì, disposizioni riguardanti sia le forme di esercizio del potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, sia le modalità di utilizzo degli strumenti messi a disposizione del lavoratore medesimo; il tutto nel rispetto delle norme contrattuali collettive e di quanto previsto dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (come noto recentemente modificato).

In proposito ed in coerenza con l'intento del Legislatore del Jobs Act di perseguire il più

possibile la semplificazione delle procedure e degli adempimenti in materia di lavoro, saremmo inoltre dell'avviso che per gli accordi individuali in questione, concernenti la stipulazione/trasformazione di contratto di "lavoro agile", possa senz'altro evitarsi di prevedere l'adempimento della *certificazione*. Ciò alla stregua, del resto, della semplificazione a suo tempo stabilita, ad esempio, per la convalida della stipula/trasformazione dei contratti di lavoro a tempo parziale.

Salute e sicurezza sul lavoro

E' senz'altro condivisibile che la disciplina dello *smart working* regolamenti anche gli aspetti della salute e sicurezza del lavoro, temi che, a ben vedere, rappresentano - sulla base di quanto emerso in sede di applicazione di altre forme di lavoro a distanza (vedi *telelavoro*) - questioni delicate e per le quali vediamo pertanto con favore un intervento del Legislatore che stabilisca obblighi e diritti sia per il datore di lavoro che per il lavoratore.

Riteniamo naturalmente condivisibile che al lavoratore che opera "in modalità agile" sia riconosciuto il diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, avendo particolare riguardo dei rischi connessi a tale tipologia di prestazione lavorativa in quanto resa all'esterno dei locali aziendali.

Rinvii alla contrattazione collettiva

Così come abbiamo pienamente condiviso la volontà del Legislatore di introdurre una

regolamentazione del c.d. lavoro agile, siamo anche dell'avviso che detta regolamentazione debba, in un quadro di certezza normativa, "coadiuvare ed accompagnare" il processo di diffusione di tale modalità di lavoro nei vari settori di attività, senza creare, tuttavia, particolari vincoli o limitazioni per il suo utilizzo e ferme restando, ovviamente, le menzionate regole che disciplinano sul piano generale il rapporto di lavoro nei vari settori.

In tal senso e con riferimento al tema della contrattazione collettiva richiamato da entrambi i Disegni di Legge, siamo quindi favorevoli ad una formulazione della norma generale che preveda la possibilità (e non l'obbligo) per i contratti collettivi, di qualsiasi livello, di introdurre ulteriori previsioni finalizzate ad implementare la regolamentazione di legge del lavoro agile.

In conclusione, Signor Presidente e Onorevoli Senatori, ringraziandovi per l'attenzione prestata, ci auguriamo che le nostre valutazioni e le informazioni che Vi abbiamo fornito possano essere utili al lavoro della Commissione e restiamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti, precisazioni e integrazioni qualora se ne ravvisasse l'opportunità.