

SENATO DELLA REPUBBLICA

Commissione Lavoro, Previdenza sociale

**Audizione sui DDL nn. 2233, "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 2229 "Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale"**

**16 marzo 2016**

Illustre Presidente, Onorevoli Senatori,

ABI intende innanzitutto ringraziare per l'opportunità di esprimere proprie considerazioni in merito ai DDL nn. 2233 e 2229, recanti misure di tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e di promozione del lavoro agile. L'interesse per le due tematiche va considerato soprattutto alla luce dell'evoluzione del lavoro, dei modelli organizzativi adottati dalle imprese e, in particolare, dalla crescente tendenza a gestire i rapporti con i propri collaboratori secondo modalità di esecuzione della prestazione lavorativa innovative, sia sul piano del tempo che dello spazio, utilizzando al meglio le tecnologie informatiche.

ABI è favorevole ad interventi normativi che sostengano e promuovano il lavoro autonomo nonché l'adozione di modelli organizzativi non tradizionali anche in un'ottica di maggiore produttività e di miglioramento dei sistemi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Tema, quest'ultimo, da tempo all'attenzione dell'ABI, e che ha trovato un'ulteriore affermazione nel rinnovo del contratto collettivo dei lavoratori bancari del 31 marzo 2015.

Per quanto attiene alla proposta di regolamentazione del lavoro autonomo non imprenditoriale di cui al DDL 2233, si coglie anzitutto l'occasione per evidenziare come nelle imprese del credito si registri un utilizzo assolutamente preponderante del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato anche se si guarda con favore alla possibilità di estendere l'utilizzo di quello autonomo, soprattutto con riferimento a determinate attività. E' noto, del resto, come una parte consistente dei promotori finanziari utilizzino il contratto d'agenzia.

Ciò posto, si guarda con favore a forme di sostegno di tale tipologia che tengano conto dell'attuale complessiva situazione di difficoltà del mondo del lavoro ed in particolare degli alti tassi di disoccupazione che

inducono a guardare con interesse a tutti i possibili interventi di sostegno ed incentivazione utili a migliorare la delicata situazione occupazionale del Paese, soprattutto nei confronti dei giovani.

Per quanto attiene alla proposta di regolamentazione del lavoro autonomo non imprenditoriale (Capo I del DDL 2233) si esprime a tratto generale apprezzamento per l'impegno assunto dal Governo di completare la risistemazione di tutte le tipologie di rapporto di lavoro e per l'obiettivo perseguito di assicurare talune garanzie e tutele di primario rilievo, ad attività lavorative diverse dal lavoro subordinato. Ci si riferisce in proposito all'affermarsi di professioni differenti da quelle tradizionali che trovano sempre più spesso svolgimento quali forme di collaborazione all'impresa a carattere continuativo. In tal senso assumono in particolare rilievo, per quanto di interesse, le forme di collaborazione autonoma di cui all'art. 409 n. 3 c.p.c., di recente confermate dal d.lgs. n. 81/2015, a fronte della soppressione del lavoro a progetto.

I connotati di tali collaborazioni risultano ora meglio definiti, nell'art. 12 del DDL n. 2233, laddove questo precisa la fattispecie in riferimento alla necessità che le parti contrattuali operino "nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo" e alla circostanza che "il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa".

Tali precisazioni realizzano un opportuno "contrappeso" rispetto all'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81 citato, il quale, nell'assimilare, al lavoro subordinato, le collaborazioni organizzate dal committente (c.d. etero organizzazione: "si applica la disciplina del lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione

sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”), ha sollevato dubbi fra gli interpreti circa gli spazi residui da riconoscere alle collaborazioni di cui al citato art. 409.

La norma del DDL deve quindi essere intesa quale volontà legislativa di chiarire che si è al di fuori della etero organizzazione del lavoro – e si è quindi di fronte a forme genuine di collaborazione coordinata e continuativa – allorché le parti si accordino, anche in occasioni e fasi successive, sulle modalità di reciproco coordinamento, restando poi rimessa alla autonoma iniziativa del collaboratore la concreta attuazione delle modalità di svolgimento della prestazione. La disposizione richiamata si fa quindi apprezzare in quanto completa la rivisitazione delle collaborazioni coordinate e continuative attuata del codice dei contratti (citato d.lgs. n. 81 del 2015) e permette di meglio identificare le forme autentiche di lavoro autonomo coordinato all’impresa.

Parimenti il DDL in parola si fa apprezzare nella misura in cui, nel delineare le tutele e garanzie della fattispecie in parola – sul fronte delle parità contrattuale, dell’effettività delle garanzie di versamento del compenso pattuito, delle politiche attive e della formazione, nonché dell’estensione e adeguamento di talune tutele previdenziali (si pensi in particolare a quelle di maternità e malattia) – preserva un adeguato ruolo all’autonomia individuale delle parti del rapporto, con ciò valorizzando il fatto che si tratta forme contrattuali che, comunque, giuridicamente appartengono alla sfera del lavoro non subordinato.

Quanto al DDL 2229 che disciplina in maniera sostanzialmente unitaria lo “smart working”, sia per il lavoro subordinato che autonomo, si chiede a codesta onorevole Commissione di valutare attentamente l’opportunità della soluzione proposta, soprattutto in considerazione del

fatto che il lavoro autonomo, quale che sia la forma che assume, è per definizione una forma contrattuale in cui il collaboratore può autonomamente decidere i tempi e il luogo di lavoro (cfr. *ex adverso*, per le co.co.co., l'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015), il che significa che appartiene alla sua sfera di autonomia unilaterale adottare le relative determinazioni e, se del caso, condividerle con il committente sulla base di apposite pattuizioni, soprattutto laddove sono previste forme di coordinamento delle rispettive attività (il che rimanda alle indicazioni rivenienti al riguardo dall'art. 12 DDL n. 2233).

Relativamente al lavoro agile occorre sottolineare l'attualità di una tematica che ha già registrato un ampio dibattito e significative esperienze, pur in assenza di un nuovo quadro regolatorio e dunque sulla base dei criteri generali già presenti nel nostro ordinamento, atti a legittimare lo sviluppo di forme di lavoro agile o flessibile secondo le tante definizioni riscontrate finora.

Occorre in proposito ricordare come il contratto collettivo nazionale di lavoro dei bancari abbia regolamentato il telelavoro fin dal 1999, non solo nella tipica forma domiciliare, ma anche presso appositi centri/postazioni satellite e nella modalità di telelavoro mobile, che rappresenta il referente prossimo del lavoro agile.

In particolare, la disciplina collettiva nazionale ABI contempla un'articolata regolamentazione di tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, che riguarda la sua costituzione, il suo svolgimento, il trattamento economico dei lavoratori interessati, i diritti sindacali, nonché i profili di sicurezza.

A fronte dello scarso interesse registrato in passato per il telelavoro – anche per limitazioni di ordine tecnologico e di costo che ora appaiono in larga misura superate – di recente si sono sviluppate, in diverse

imprese bancarie, interessanti iniziative che hanno inteso promuovere lo svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di assegnazione (presso *hub* aziendali, in forma mobile o da casa), attraverso la definizione – anche d’intesa con le organizzazioni sindacali – di apposite regolamentazioni: un’esperienza innovativa e di successo che, con reciproca soddisfazione, riguarda migliaia di lavoratori, che stanno facendo da “apripista” per altri settori produttivi.

In proposito, va sottolineata la circostanza per cui tali modalità di svolgimento “flessibile” del lavoro rispondono, nell’ambito delle attività bancarie, anche ad una logica di una rinnovata e più moderna erogazione dei servizi bancari e finanziari che può richiedere la presenza del lavoratore presso il cliente o comunque sul territorio e non solo presso le tradizionali filiali fisiche, attraverso una opportuna ed efficace integrazione delle diverse strutture tradizionali, virtuali e remote.

In argomento si registra anche la significativa esperienza maturata nel Comune di Milano ove, pur in assenza di una specifica cornice legislativa, è stata istituita dal 2014 la “Giornata del lavoro agile”, a seguito della definizione con ABI e le altre Parti Sociali interessate di specifici Protocolli di Intesa.

Ben venga dunque un provvedimento di legge in materia se volto ad incentivare e sostenere più moderne modalità di utilizzo della prestazione secondo parametri che, anche nel lavoro subordinato, superano vecchie impostazioni legate al luogo ed allo spazio fisico del lavoro, utilizzando quanto offerto dalle più avanzate tecnologie informatiche. Viceversa non sarebbero auspicabili interventi normativi che dovessero irrigidire il contesto giuridico.

E' utile anche ricordare come, sulla tematica, a gennaio 2014, è stata presentata alla Camera una proposta di legge di iniziativa parlamentare volta a promuovere "forme flessibili e semplificate di lavoro da remoto", denominate *smart working* (v. DDL n. 2014).

Nel merito delle due proposte di regolamentazione, si evidenzia come le stesse presentino, per taluni profili, elementi di convergenza, divergendo invece per altri, così da richiedere un maggiore coordinamento nella dichiarata prospettiva di una loro complementarietà.

Per quanto attiene al campo di applicazione, si rileva infatti che mentre il DDL n. 2233 interessa esclusivamente il lavoro agile nel rapporto di lavoro subordinato, il DDL n. 2229 da una parte riguarda, come suaccennato, anche il lavoro agile nell'ambito del lavoro autonomo, dall'altra esclude dal proprio ambito di applicazione i lavoratori assunti con contratti di lavoro di durata inferiore ad un anno ed, in ogni caso, i lavoratori che ricevono un corrispettivo inferiore a 30.000 euro annui. Soluzione questa che escluderebbe proprio i lavoratori più giovani presumibilmente più idonei e disponibili a modalità di lavoro flessibile.

Anche per quanto riguarda la definizione di lavoro agile, i DDL utilizzano formulazioni non perfettamente coincidenti, sebbene in entrambi i casi finalizzate a regolamentare il lavoro agile quale peculiare modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative orientate al raggiungimento di specifici obiettivi e la cui esecuzione possa essere svolta al di fuori delle sedi fisiche tradizionali tramite strumenti informatici.

Per quanto se ne comprendano le ragioni di carattere sistematico, ABI intende sottolineare come un circoscritto ambito di applicazione della emananda normativa sul lavoro agile, così come una sua definizione in

termini eccessivamente particolareggiati, potrebbero limitarne un diffuso utilizzo in futuro, oltre a poter incidere sulle già ricordate esperienze di *smart working* realizzate con successo. Da questo punto vista, ABI ritiene corretta un'impostazione che favorisca l'iniziativa imprenditoriale, gli accordi individuali ed il ruolo della contrattazione collettiva quale sede più idonea a regolare la materia secondo le mutevoli esigenze e le caratteristiche dell'attività imprenditoriale nei diversi settori economici e contesti aziendali.

In particolare si ritiene che, come dimostrano appunto le esperienze già maturate, in tali sedi possano essere identificate le migliori soluzioni soprattutto con riguardo alle modalità di svolgimento della prestazione flessibile: del resto, le previsioni contrattuali collettive del settore bancario favoriscono questo approccio sia tramite ampi rinvii alla sede aziendale, sia prevedendo che per i quadri direttivi la prestazione sia indirizzata verso obiettivi di risultato e sia caratterizzata da un criterio di responsabile autogestione della prestazione. Inoltre, come ben noto, l'attività dei dirigenti ben si presta a simili criteri di agilità, essendo sottratta per legge ai vincoli degli orari di lavoro.

ABI ritiene dunque che un intervento legislativo su questa tematica, se ritenuto necessario dal Parlamento, debba porsi il principale obiettivo di favorire la diffusione di tale modalità di lavoro all'interno delle aziende e, a tal fine, apprestare una regolamentazione snella che risolva possibili vuoti o incertezze regolamentari o interpretative sui profili infortunistici e della sicurezza sul lavoro, senza dunque introdurre rigidità, quale ad esempio l'eventuale obbligo di "certificazione".

Si ritiene, in particolare, che, alla luce del nuovo art. 4 della legge n. 300 del 1970, riformulato dal d.lgs. n. 151 del 2015 (art. 23), l'ordinamento disponga di criteri adeguati a regolare anche le nuove

forme flessibili di lavoro, anche alla luce dell'opportuno rinvio alla normativa sulla tutela dei dati personali di cui al d.lgs. n. 196 del 2003.

Viceversa appare auspicabile che il legislatore introduca, a sostegno, incentivi adeguati e strutturali. A questo riguardo, entrambi i DDL operano un opportuno rinvio agli incentivi di carattere fiscale e contributivo riconosciuti dalla normativa di legge in relazione ad incrementi di produttività del lavoro, estendendoli alle fattispecie in cui l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.

Relativamente al rinvio agli incentivi fiscali, laddove lo stesso sia da riferire a quanto stabilito dalla Legge di stabilità 2016 e dunque al Decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, che dovrà regolare, in favore dei lavoratori, l'accesso ai benefici fiscali collegati alla corresponsione di emolumenti di produttività, ABI sottolinea l'importanza che tale Decreto venga emanato quanto prima, essendo già superato il termine per la sua emanazione (1 marzo 2016).

Per quanto riguarda gli incentivi contributivi alla produttività, cui entrambi i DDL fanno riferimento, ABI intende ribadire quanto già segnalato nell'Audizione del 2 novembre 2015 sul DDL stabilità 2016 (tenutasi presso le Commissioni congiunte Bilancio del Senato della Repubblica e della Camera dei Deputati), circa l'opportunità, pur consapevoli dei vincoli di finanza pubblica, di riconsiderare la scelta legislativa di far venire meno un'agevolazione – quale quella della decontribuzione dei premi di risultato di cui all'art. 1, comma 68, della Legge 247 del 2007 – della quale hanno beneficiato in questi anni sia i lavoratori che le imprese e che era stata resa strutturale nel 2012.