

Prot. n. 5876

Ill.mo Presidente
Sen. Maurizio Sacconi
Commissione Lavoro
Senato della Repubblica

NOTA AL DDL n. 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 a tempo indeterminato” –
Capo II “Lavoro Agile”

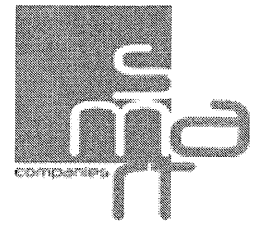
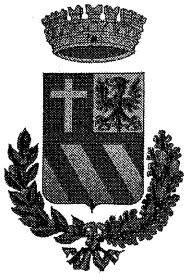
CONTRIBUTO DELLA ALLEANZA SMART WORKING SMART COMPANIES

Il sottoscritto Damiano Zambelli in qualità di Sindaco del Comune di Val Brembilla (Bg), capofila dell’Alleanza Smart Working Smart Companies,

Premesso che:

- Regione Lombardia, con la delibera della Giunta Regionale n. 1081 del 12/12/2013 , nell’ambito delle politiche regionali di conciliazione supportate dal programma delle Intese Stato Regioni, stabiliva le modalità di costituzione delle Alleanze Locali per la Conciliazione Vita Lavoro, fissando le modalità attuative della delibera n.1081 nel decreto n. 2058 del 11/03/2014.
- Il 16/10/2014 sul territorio bergamasco si è costituita l’Alleanza Smart Working Smart Companies, il cui capofila è il Comune di Val Brembilla e partner le aziende ABB, UBI-banca, Banco Popolare, Italcementi, Volvo a cui si è aggiunto successivamente il Comune di Bergamo e il cui obiettivo è stato quello di avviare una sperimentazione condivisa di introduzione, messa a sistema e misurazione dell’impatto dello smart working (ovvero modalità di lavoro agile) nelle diverse organizzazioni;
- nel corso dei due anni di vita della Alleanza, le aziende si sono costantemente incontrate condividendo rischi e opportunità relativi all’applicazione della nuova modalità di lavoro. In particolare sono stati condivisi i punti cardine dei regolamenti interni aziendali, i criteri di individuazione dei destinatari della sperimentazione, gli strumenti atti a garantire la sicurezza dei lavoratori/trici, le modalità e i contenuti della formazione ai manager e agli stessi lavoratori/trici, le iniziative di comunicazione all’interno ed esterno (incluso un evento che si è tenuto lo scorso 25 Settembre che ha coinvolto aziende private e istituzioni pubbliche), i criteri di misurazione dell’efficacia e effetto dello smart working sulle aziende, i lavoratori/trici e sul territorio;
- nell’ambito delle attività della Alleanza Smart Working Smart Companies sono stati organizzati incontri con le autorità locali in tema di sicurezza sul lavoro (Ufficio Territoriale Inail e

WORK SMARTER. LIVE BETTER.

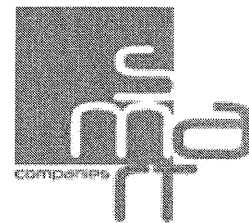
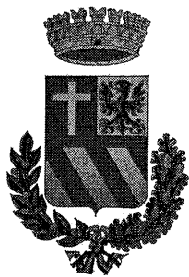


Direzione Provinciale del Lavoro di Bergamo) in occasione dei quali è emerso che tali presidi locali non avessero ancora una conoscenza approfondita dei dispositivi normativi sul lavoro agile e non avessero approfondita conoscenza delle prassi aziendali e di conseguenza non ne avessero preso atto in termini di adeguamento delle procedure dei relativi uffici;

- in particolare, tra Luglio e Settembre 2015, nell'ambito delle azioni previste dalla Alleanza, con l'obiettivo di misurare gli effetti e impatti dello smart working sulla popolazione coinvolta nella sperimentazione a 6 mesi dalla sua attivazione, è stato somministrato un questionario a tre diverse tipologie di destinatari: a) agli "smart worker" che hanno sperimentato il lavoro fuori dalle sedi e orari tradizionali; b) ai relativi manager diretti; c) ai colleghi che non sono stati direttamente coinvolti nella sperimentazione. Dalla somministrazione della survey a 823 lavoratori/trici e 119 manager è risultato che:
 - considerando la composizione della popolazione lavorativa donne e uomini hanno scelto il lavoro agile in uguale misura;
 - i lavoratori non hanno "abusato" del lavoro agile: hanno infatti utilizzato meno delle giornate messe a disposizione: a fronte di quattro giornate al mese di smart working concesse da ciascuna azienda ai propri collaboratori, ne sono state utilizzate una e mezza ;
 - il 90% dei degli smart worker ha lavorato da casa o da altro luogo privato;
 - i risparmi in termini di tempo, denaro, km per i lavoratori sono stati evidenti: ciascuno smart worker ha risparmiato 90 minuti al giorno di viaggio e 130 € in 6 mesi derivanti da 80 € di spese di viaggio e 50 € di servizi non acquistati;
 - la tutela dell'ambiente è effettiva e importante: è stata evitata l'emissione di 65,4 tonnellate di CO2 in 6 mesi (corrispondenti all'assorbimento di CO2 ottenuto piantando 8.700 alberi in città);
 - non sono stati percorsi complessivamente 384.000 km, corrispondenti alla distanza terra-luna;
 - anche per le aziende vi sono margini di risparmio notevoli derivanti dalla mancata erogazione dell'indennità di pendolarismo e dalla non emissione di buoni pasto (61.000 euro in 6 mesi);
 - i risparmi per le aziende corrispondono a risparmi per la collettività quando si parla di assenteismo: il 20% del campione intervistato dichiara di avere ridotto i giorni di malattia, dato che viene confermato dalle rilevazioni aziendali sulle assenze: tale riduzione comporta risparmi per le aziende nelle assenze per malattia di breve durata e per le casse dello stato quando le assenze sono prolungate;
 - i manager si sono dichiarati soddisfatti delle performance degli smart worker , e in alcuni casi hanno notato anche un aumento della loro produttività;
 - la quasi totalità degli intervistati (oltre il 95%) ha dichiarato di essere più soddisfatta relativamente all'equilibrio tra i tempi della famiglia e del lavoro.

Visto che:

- il comma 188 della Legge di Stabilità n. 208 del 28 dicembre 2015 prevede uno sgravio fiscale per i premi di produttività associati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. E che il decreto interministeriale (Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economica e delle finanze) del 25 marzo



2016 tra i 19 indicatori previsti per dimostrare un aumento dei parametri di cui sopra prevede la concessione ai collaboratori del "lavoro agile".

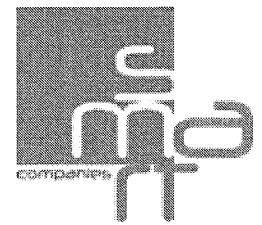
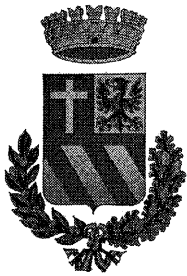
- La legge n. 183 del 10 dicembre 2014 (Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro), all'articolo 1 comma 8 e comma 9 alla lettera d), si prevede che nell'esercizio della delega il Governo, tra gli altri, si attenga al criterio e principio di "incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e dell'impiego di premi di produttività, al fine di favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche attraverso il ricorso al telelavoro" sottolineando quindi l'importanza di considerare la flessibilità degli orari di lavoro come uno strumento di supporto al miglioramento dell'equilibrio vita-lavoro;
- il decreto legislativo n. 80/2015 ("Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183") all'art. 25, ("Destinazione di risorse alle misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata") individua appunto delle risorse economiche e stabilisce che devono essere definiti i criteri per l'utilizzo, sulla base di linee guida e di modelli finalizzati alla stipula di contratti di secondo livello. Lo stesso decreto dovrebbe individuare altre azioni e modalità di intervento in ambito di conciliazione vita-lavoro;
- la riforma della Pubblica Amministrazione Legge 124/2015 cd "Riforma Madia", all'articolo 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche si dichiara che "Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa";
- nel 2014 è stato presentato il Disegno di Legge n.2014 c.d. ddl Mosca, a firma Mosca, Saltamartini, Tinagli, Bonafè, Morassut, avente il preciso obiettivo di introdurre una nuova modalità di lavoro che consentisse alle persone, pur entro la cornice del rapporto di lavoro subordinato, di lavorare in spazi e tempi diversi da quelli abitualmente utilizzati nelle sedi aziendali;

ma soprattutto che:

- Lo scorso 28/01/2016 la Presidenza del Consiglio dei Ministri, ha approvato il DDL n. 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 a tempo indeterminato" anch'esso volto, al Capo II "Lavoro Agile" a introdurre una nuova modalità di lavoro che preveda la possibilità di erogare la propria prestazione lavorativa in una sede diversa da quella aziendale, attualmente in corso di discussione;

Tutto ciò premesso

Il sottoscritto, anche alla luce dell'esperienza maturata in occasione del progetto Smart Working Smart Companies, ritenendo importante fornire alla Vostra amministrazione alcune indicazioni

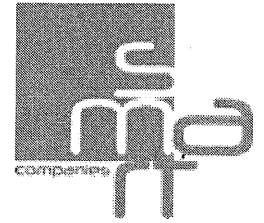
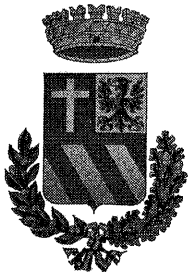


utili sia in fase di discussione e approvazione del dispositivo di cui sopra che nella fase successiva di definizione dei documenti applicativi, delle procedure e circolari ad opera degli enti e agenzie preposte, è in linea generale ad esprimere soddisfazione per il disegno di legge, relativamente in particolare al Capo II “Lavoro Agile”, considerandolo:

- semplice da comprendere, interpretare e applicare;
- coerente con le procedure e con la regolazione dell’organizzazione aziendale nonché coerente con gli obiettivi aziendali di efficacia, efficienza e qualità caratteristici delle organizzazioni di lavoro;
- coerente con l’obiettivo di migliorare la soddisfazione dei lavoratori/trici rispetto all’equilibrio dei tempi tra la vita lavorativa e quella familiare;
- coerente con una logica cosiddetta “win-win-win” in base alla quale l’introduzione di novità organizzative permette di migliorare la soddisfazione di un molteplicità di soggetti tra i quali, nella fattispecie, l’azienda, il lavoratore/trice che lavora “agilmente” e il territorio/comunità che beneficiano rispettivamente di risparmi di tempo e denaro e di una riduzione dell’impatto ambientale;

e in particolare evidenzia, nel merito dei singoli articoli e commi relativi al Capo II “Lavoro agile”:

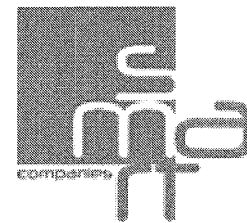
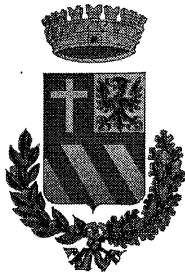
- articolo 13 comma 1: si esprime una sostanziale condivisione degli enunciati espressi al Capo II, ove si esplicita il duplice tentativo di rispondere a obiettivi di incremento di produttività ma al contempo di miglioramento della qualità della vita dei lavoratori/trici dal punto di vista della conciliazione vita-lavoro;
- articolo 13, comma 2, lettere a) e b): si condividono le specifiche relative alle modalità di svolgimento del lavoro agile, formulate al comma 2 lettere a) e b) ove si precisa che la prestazione è da intendersi svolta “solo in parte all’interno dei locali aziendali” (lettera a) e prevedendo (lettera b) la “possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici” implicando quindi che a determinare l’adozione di tale modalità non sia necessariamente l’utilizzo di strumenti informatici;
- articolo 13, comma 2, lettera c): si segnala la necessità di porre particolare attenzione a quanto espresso dalla lettera c) che prevede che a determinare lo svolgimento del lavoro agile sia “l’assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori dei locali aziendali”: relativamente a quest’ultimo punto, formulato appunto in lettera c), si propone che lo svolgimento non implichi necessariamente “l’assenza di una postazione fissa” ma che semmai preveda la “non obbligatorietà di individuare e allestire una postazione fissa durante i periodi di svolgimento svolti fuori dai locali aziendali”. La prescrizione dell’“assenza di postazione fissa” rischia infatti di escludere dal campo di applicazione di tale norma le aziende che intendono utilizzare postazioni di co-working o postazioni collocate in altre sedi aziendali esponendole alla possibilità di assoggettazione alla normativa sul “tele-lavoro”;
- articolo 13, comma 4: si sottolinea e condivide l’utilità di estendere la modalità di lavoro agile anche alla pubblica amministrazione cogliendo l’occasione per evidenziare che tra i principali ostacoli sono da considerare l’obsolescenza delle attrezzature e dispositivi tecnologici che rendono difficoltosa una prestazione lavorativa efficace ed efficiente da altre sedi, così come la gestione dei livelli di contrattazione, punti che si auspica verranno presi in considerazione e chiariti attraverso l’emanazione di appositi strumenti di regolativi;



- articolo 13, comma 5: è apprezzabile che si precisi che gli incentivi di carattere fiscale e contributivo in relazione agli incrementi di produttività siano riconosciuti anche quando la prestazione sia erogata in modalità di lavoro agile. A tal proposito, pur nel quadro, come detto, di un sostanziale apprezzamento per l'introduzione del "lavoro agile" nel novero dei criteri che danno luogo all'incremento di produttività, si segnala che il dispositivo dell'agevolazione fiscale potrebbe non risultare sufficiente a determinare un maggior ricorso al lavoro agile e quindi a orientare sensibilmente le scelte delle aziende che presumibilmente tenderanno a individuare criteri validi per tutta la popolazione aziendale oltre che a reiterare metodologie di individuazione dei criteri già collaudate in passato. Si suggerisce, per il futuro, o nei limiti consentiti dalla formulazione dei documenti applicativi ad opera degli enti preposti, una applicazione di una aliquota fiscale o condizione di vantaggio superiore per le aziende che scelgono di adottare il lavoro agile quale metodo privilegiato per l'incremento della produttività oppure di detassare parte della retribuzione ordinaria (non premiale) relativa alle giornate lavorate in modalità agile e limitatamente a un importo annuo lordo massimo detassabile (da rapportare su base mensile e comunque in base alla durata del rapporto di lavoro nell'anno). Si suggerisce altresì l'opportunità di agevolare e incentivare il ricorso e l'utilizzazione della modalità di lavoro agile, in particolare ove questo agevoli la conciliazione vita-lavoro, attraverso l'individuazione di criteri di utilizzo delle risorse di cui al sopra citato decreto 80/2015, art 25, coerenti con l'adozione di tale modalità di lavoro e capaci di orientare le aziende e le organizzazioni di lavoro verso il ricorso a tale nuova modalità di lavoro;
- articolo 14, comma 1: il comma richiama la necessità che l'accordo di "lavoro agile" debba essere formulato per iscritto. Si ritiene importante ottenere chiarimenti in merito alle modalità che nel dettaglio possano essere equiparate alla forma scritta, anche in conseguenza dell'evoluzione dei mezzi tecnologici e strumenti informatici che consentono la stipula di accordi anche a distanza e in forma digitale. Si richiede quindi che con il termine "per iscritto" si intendano incluse anche altre forme di esplicitazione della "sottoscrizione e condivisione" dell'accordo, compatibili con gli strumenti e metodi organizzativi aziendali moderni (quali ad esempio la compilazione e sottoscrizione di un breve form da compilare online o la manifestazione di accettazione consapevole della procedura espressa digitalmente);
- articolo 18: si suggerisce un intervento di aggiornamento del D.Lgs. n. 81/2008 T.U. ("Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro") sulla sicurezza nei luoghi di lavoro che definisca in modo più snello e con minori vincoli per il datore di lavoro nell'ambito della sicurezza, le norme applicabili al lavoro agile allo scopo di non dare adito a dubbi rispetto alle differenti procedure e strumenti a tutela della sicurezza che caratterizzano le due diverse modalità di lavoro ("lavoro agile" e "telelavoro")

In conclusione, fatte salve le osservazioni di cui sopra, il sottoscritto, esprimendo una sostanziale soddisfazione per il dispositivo in oggetto, è infine ad esprimere le seguenti raccomandazioni:

- che le eventuali modifiche al testo del ddl non siano tali da inficiarne l'impianto generale improntato a semplicità e flessibilità, qualità indispensabili a garantirne una applicazione personalizzata e diversificata in base ai differenti contesti aziendali nel rispetto delle procedure già in vigore all'interno delle organizzazioni di lavoro;

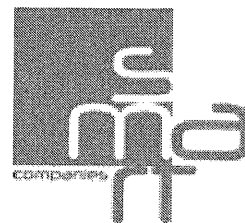
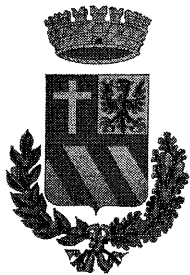


- che gli obiettivi dello strumento legislativo vengano condivisi da tutti quegli enti, autorità, agenzie che saranno chiamate non solo a formulare circolari ma anche ad effettuare verifiche esercitando il ruolo di vigilanza e controllo e che di conseguenza anche tali strumenti regolativi e prescrittivi non modifichino il fine stesso della legge dando luogo a esiti indesiderati, diversi o addirittura contrari ai principi ispiratori lo strumento stesso;
- che per raggiungere lo scopo di cui sopra vengano costantemente coinvolte le imprese sia attraverso le loro organizzazioni di rappresentanza, sia direttamente nel quadro di un percorso di co-progettazione degli strumenti ma anche di verifica della loro adeguatezza;
- che il Governo si impegni in una azione di monitoraggio sulla efficacia dello strumento della modalità di lavoro agile e in particolare che verifichi la coerenza dei dispositivi attuativi con gli obiettivi originari;

Considerato il rilievo della nostra sperimentazione, prima in Italia ad avere aggregato imprese di varie dimensioni in una forma di partenariato pubblico privato nella sperimentazione dello smart working/lavoro agile, prima in Italia ad avere consapevolmente perseguito il duplice obiettivo dell'incremento della produttività e della soddisfazione delle persone dal punto di vista della conciliazione e infine prima in Italia ad avere misurato l'impatto del lavoro agile sulle persone, sulle organizzazioni di lavoro e sul territorio,

siamo a richiedere:

- che vengano tenute in considerazione le indicazioni di cui sopra;
- che si tenga in considerazione la disponibilità dei partner della Alleanza a fungere da interlocutori nell'iter di approvazione della legge;
- che si tenga in considerazione la disponibilità dei partner della Alleanza a fungere da interlocutori nelle fasi successive alla approvazione della legge ovvero nelle fasi di definizione delle modalità attuative;
- che si tenga in considerazione la disponibilità della Alleanza a supportare e accompagnare le direzioni territoriali, gli uffici e le autorità locali bergamasche nella comprensione dello strumento, delle sue caratteristiche attuative e organizzative e infine nella definizione di adeguati strumenti applicativi in ottica di reciproca convenienza, interesse e collaborazione che possano fungere da modelli di riferimento a livello nazionale;
- che si valuti se le risorse previste dall'articolo 25 del decreto n.80 del 2015, e di conseguenza le linee guida che il Governo dovrà elaborare per la definizione di modelli di conciliazione, possano incentivare e supportare il ricorso allo smart working come strumento di facilitazione della conciliazione vita privata-lavoro;
- che venga valorizzato il lavoro di collaborazione tra aziende e la modalità di lavoro in rete così come presentata in premessa, ovvero capace, attraverso la condivisione di obiettivi e strumenti, di coinvolgere le aziende meno organizzate, strutturate, convinte, anche stimolando a livello nazionale la creazione di Accordi di Rete il cui programma comune sia legato al benessere organizzativo e al welfare.



Confidando che verrà posta la massima attenzione alle indicazioni di cui sopra e ringraziando fin da ora per la possibilità accordata, porgiamo i migliori saluti.

Val Brembilla, 24 Maggio 2016

In fede
Il sindaco
Ing. Damiano Zambelli



