

CAMERA DEI DEPUTATI

Commissione Lavoro pubblico e privato

Audizione sul DDL n. 4135, "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"

12 gennaio 2017

Illustre Presidente, Onorevoli Deputati,

ABI intende innanzitutto ringraziare per l'opportunità di esprimere proprie considerazioni in merito al DDL n. C-4135, recante misure di tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e di promozione del lavoro agile, approvato il 3 novembre 2016 dal Senato della Repubblica (S-2233).

L'interesse per le due tematiche - già sottolineato da ABI in sede di audizione sui DDL nn. 2233 e 2229, tenutasi il 16 marzo 2016 al Senato - va considerato soprattutto alla luce dell'evoluzione del lavoro, dei modelli organizzativi adottati dalle imprese e, in particolare, della 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 intende quindi ribadire anche in questa occasione il proprio favore in merito a 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.

Preliminarmente, ABI esprime apprezzamento per l'operazione di coordinamento effettuata alla Camera tra i testi dei DDL nn. 2233 (di iniziativa del Governo) e 2229 (di iniziativa parlamentare, on. Sacconi), così come auspicato dall'Associazione in ragione della circostanza che i predetti testi presentavano solo per alcuni aspetti elementi di convergenza.

Per quanto attiene alla proposta di regolamentazione del lavoro autonomo non imprenditoriale di cui al Capo I del DDL 4135, si conferma anzitutto, anche nell'occasione della presente audizione, come nelle Aziende del credito la forma di collaborazione all'impresa assolutamente preponderante è realizzata attraverso il lavoro subordinato a tempo indeterminato. Ciononostante il Settore guarda con favore alla possibilità di sperimentare o estendere l'utilizzo di forme o fattispecie di lavoro autonomo, soprattutto con riferimento a determinate attività innovative e tecnologiche, che sembrano porsi al di là della stretta contrapposizione subordinazione/autonomia e che orientano in una prospettiva evolutiva l'intero panorama della collaborazione lavorativa.

E' noto, del resto, come già adesso una parte consistente dei promotori finanziari sia inquadrata nell'ambito del contratto d'agenzia.

Oltretutto, il favore con cui si guarda ad interventi legislativi a sostegno delle tipologie del lavoro autonomo tiene anche conto dell'attuale complessiva situazione di difficoltà del mondo del lavoro ed in particolare degli alti tassi di disoccupazione che inducono a considerare con interesse ogni possibile forma di sostegno ed incentivazione utile a migliorare la delicata situazione occupazionale del Paese, soprattutto nei confronti dei giovani.

È alla luce di tali considerazioni di fondo che si esprime apprezzamento, a tratto generale, per l'impegno assunto dal Governo di completare la risistemazione di tutte le tipologie di rapporto di lavoro (completando l'opera che, sul versante della subordinazione, è stata attuata con il d.lgs. n. 81/2015, c.d. codice dei contratti) e per l'obiettivo perseguito di assicurare talune garanzie e tutele di primario rilievo, ad attività lavorative diverse dal lavoro dipendente.

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. 14 del DDL n. 4135, 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.

Relativamente al lavoro agile si confermano, sostanzialmente, le considerazioni già espresse da ABI nella richiamata audizione presso il Senato del 16 marzo 2016.

In particolare, si sottolinea l'attualità della tematica del lavoro agile, sulla quale si è 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.

In proposito, si evidenzia che il contratto collettivo nazionale di lavoro dei bancari ha 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 per il telelavoro – anche per limitazioni di ordine tecnologico e di costo nonché di rigidità normative di matrice europea – 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.

Nel merito del DDL n. 4135 si evidenzia come, nel procedimento di coordinamento effettuato dalla Camera dei precedenti due DDL, il campo di applicazione del lavoro agile sia stato opportunamente circoscritto al rapporto di lavoro subordinato. Si è, inoltre, evitato di introdurre limiti reddituali per la sua attivazione relativamente ai quali ABI aveva

espresso riserve al fine di evitare penalizzazioni dei lavoratori più giovani, presumibilmente più idonei e disponibili a modalità di lavoro flessibile.

Per quanto riguarda la definizione di lavoro agile, il DDL n. 4135 utilizza una formulazione che regolamentando lo stesso quale peculiare modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative stabilita mediante accordo fra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, orientate al raggiungimento di specifici obiettivi, caratterizzata dall'assenza di precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, appare idonea a ricomprendere le diverse situazioni in cui la prestazione lavorativa viene svolta anche al di fuori delle sedi fisiche tradizionali tramite strumenti informatici.

In questo senso, ABI rileva come si sia opportunamente tenuto conto che un circoscritto ambito di applicazione della emananda normativa sul lavoro agile, così come una sua definizione in termini eccessivamente particolareggiati, avrebbe potuto limitarne un diffuso utilizzo in futuro, oltre a poter incidere sulle già ricordate esperienze realizzate con successo.

Da questo punto di vista, ABI ritiene corretta un'impostazione che favorisca l'iniziativa imprenditoriale e gli accordi individuali, anche nell'ambito di una "cornice" definita dalla contrattazione collettiva, il cui intervento non è escluso dal DDL in esame, che può risultare sede 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 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.

In tal senso, si chiede di valutare attentamente l'opportunità delle soluzioni proposte nel DDL in tema di diritto all'apprendimento permanente e alla relativa periodica certificazione delle competenze, nonché di diritto alla disconnessione.

Quanto a quest'ultimo, pur comprendendo le ragioni che sottendono alla proposta normativa e prendendo atto di esperienze maturate in altri Paesi (es. in Francia *Loi n. 2016-1088 dell'8 agosto 2016* che peraltro riguarda le imprese con almeno 50 dipendenti) ci permettiamo di evidenziare come il c.d. "diritto alla disconnessione" non dovrebbe essere configurato come un (nuovo) diritto soggettivo del lavoratore. Più adeguato sarebbe, a nostro avviso, inquadrare questo profilo nell'ambito della disciplina degli orari di lavoro e di quella della tutela della salute e sicurezza, alla luce delle esigenze di recupero delle energie psicofisiche durante ferie e riposi settimanali. In questa ottica, la definizione del diritto alla disconnessione andrebbe pertanto rimessa alle sedi competenti e alle normative esistenti.

Si ritiene, poi, 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 già di criteri adeguati a regolare anche le nuove forme flessibili di lavoro, sotto il profilo del controllo a distanza dei lavoratori.

Viceversa appare auspicabile che il legislatore introduca, a sostegno, incentivi adeguati e strutturali. A questo riguardo, il DDL opera 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, si ritiene che lo stesso vada riferito espressamente quantomeno alle disposizioni in tema di produttività introdotte dalla Legge di stabilità 2016 e "rilanciate" dalla Legge di bilancio per il 2017.

Per quanto riguarda gli incentivi contributivi alla produttività, ABI intende ribadire anche in questa sede 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) e nell'Audizione del 16 marzo 2016 al Senato, 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.