



CONFINDUSTRIA

XI Commissione
Lavoro pubblico e privato

Camera dei Deputati

Audizione Informale

10 Gennaio 2017

Audizione Parlamentare



CONFINDUSTRIA

**Disegno di Legge AC. 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**

A cura di:
Pierangelo Albini

Direttore Area Lavoro, Welfare e Capitale Umano

Il disegno di legge in esame è il risultato dell'assorbimento da parte del disegno di legge AS n. 2233 del disegno di legge AS n. 2229 e mira ad introdurre nuove discipline per la tutela del lavoro autonomo, nonché una disciplina legislativa del fenomeno del lavoro agile cd. *smart working*.

Il 16 marzo 2016 Confindustria ha già partecipato ad un'audizione sui disegni di legge AS n. 2233 e 2229.

L'attuale disegno di legge AC n. 4135 presenta numerose modifiche rispetto agli originari disegni di legge citati ma permangono alcune criticità che si cercherà di evidenziare nel corso della presente audizione e che, a nostro avviso, meriterebbero degli interventi modificativi.

1. Disciplina del lavoro autonomo.

Il ddl ha ad oggetto, tra l'altro, misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale ai sensi del Titolo III, Libro V del codice civile. Pertanto, le rispettive disposizioni si applicano ai prestatori di opera ex art. 2222 c.c., nonché agli esercenti una professione intellettuale sia regolamentata, sia non regolamentata.

Rispetto a questi profili del ddl, rileviamo una contraddizione di fondo. Infatti, se da un lato il ddl equipara, a certi effetti, i professionisti (intesi in senso ampio) alle imprese (v. art. 11), dall'altro, e sul presupposto della terzietà assicurata dai professionisti regolamentati, il provvedimento prefigura un ampliamento delle funzioni sussidiarie loro attribuite, anche in veste "sostitutiva" della Pubblica Amministrazione (v. art. 5).

In particolare, quanto alle professioni regolamentate, in linea con gli orientamenti e gli *input* europei, il provvedimento sembra proseguire il percorso di equiparazione tra i professionisti e le imprese, già intrapreso in modo disomogeneo e "timido" nel nostro ordinamento (da ultimo dal c.d. ddl concorrenza). Si promuove, infatti, la partecipazione dei lavoratori autonomi e dei professionisti ad appalti pubblici e bandi (art. 11, co. 1) e, a tal fine, si estende loro la possibilità di costituire reti di impresa, consorzi stabili e associazioni temporanee (art. 11, co. 3). Inoltre, il ddl conferma l'equiparazione – sancita dalla legge di stabilità per il 2016 – dei professionisti alle piccole e medie imprese ai fini dell'accesso ai piani operativi, regionali e nazionali, a valere sui fondi strutturali europei (art. 11, co. 2).

Tuttavia, lo stesso ddl sembra muovere in una direzione opposta quando, in via generale, prefigura una generica delega per l'individuazione di quegli atti delle Pubbliche Amministrazioni che possono essere rimessi anche alle professioni ordinistiche (art. 5, co. 1, lett. a), con ciò configurando un ruolo "sostitutivo" delle prime e in virtù del carattere di terzietà riconosciuto alle seconde.

In linea generale, riteniamo allora necessario sciogliere la contraddizione di fondo sopra evidenziata, per evidenti ragioni di interesse generale, che attengono alla tutela di determinati interessi pubblici e degli assetti concorrenziali dei mercati di riferimento.

Ciò comporta che il tema delle professioni, specie alla luce delle peculiarità di quelle regolamentate (previsione di ordini, albi e collegi; riserve di attività; incompatibilità; restrizioni all'accesso ecc.), debba essere trattato in una sede diversa e con un approccio organico, alla luce di un'attenta analisi di impatto regolatorio e dei *benchmark* europei.

In tale contesto, infatti, è importante individuare in via preliminare i settori in cui è auspicabile una decisa deregolamentazione e la conseguente equiparazione alle imprese (anche con la possibilità di partecipare ad appalti pubblici) e quelli in cui, invece, permane l'esigenza del presidio ordinistico, a tutela di interessi pubblici.

Nel primo caso, andrebbero rimosse le barriere che limitano la concorrenza e creano ingiustificati oneri burocratici ed economici. Nel secondo caso, una volta confermata la necessità del sistema ordinistico, andrebbe riordinato l'assetto dei compiti e delle funzioni degli Ordini, eliminando o attenuando le forme di ingerenza sui comportamenti economici del professionista.

Nell'ambito di questo riassetto, potrebbe trattarsi anche la delega sulla rimessione di atti pubblici alle professioni ordinistiche, di cui all'articolo 5 del ddl (per il quale v *infra*).

Alla luce delle precedenti considerazioni, proponiamo di escludere il tema delle professioni dall'ambito di applicazione del ddl, per trattarle nel contesto di una riforma organica *ad hoc*.

Infine, quanto alla promozione della partecipazione alle gare pubbliche delle altre categorie di lavoratori autonomi, riteniamo che il ddl debba meglio

definirla valorizzando il profilo dell'organizzazione imprenditoriale, che, anche alla luce delle recenti novità contenute nel Codice dei contratti pubblici (d.lgs. n. 50/2016), rappresenta una garanzia per le stesse amministrazioni pubbliche.

2. Segue: clausole abusive

Il ddl prevede l'inefficacia diretta delle clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto e di recedere senza congruo preavviso, nonché di quelle che prevedono termini di pagamento superiori a 60 giorni (art. 3, co. 1).

Tale regime di maggiore tutela per il lavoratore autonomo, oltre a derogare alla disciplina del codice civile in ordine alle clausole vessatorie che consente di approvarle specificamente per iscritto (art. 1341 c.c.), appare più garantista di quello che il D. lgs. n. 206/2005 (Codice del consumo) prevede a tutela dei consumatori per colmare l'asimmetria tra le diverse posizioni contrattuali.

Questo approccio sembra in contrasto con la prospettiva tracciata dallo stesso ddl di allineare, sotto vari profili, il lavoratore autonomo all'imprenditore (in tal senso, si veda anche l'estensione ai lavoratori autonomi del divieto di abuso di dipendenza economica ex art. 3, co. 4).

La previsione di un regime di favore per il lavoratore autonomo, infatti, avvicina quest'ultimo alla figura del consumatore, peraltro con l'anomalia di riservargli un trattamento di maggiore riguardo.

Il rischio, quindi, è di creare un ingiustificato squilibrio tra la tenuta dei contratti stipulati dai lavoratori autonomi e quella dei contratti stipulati dagli imprenditori (anche con i consumatori), in contrasto con la linea fissata dal ddl.

Alla luce di tali considerazioni, Confindustria propone di assoggettare imprenditore e lavoratore autonomo allo stesso regime contrattuale, eliminando dal ddl le citate previsioni speciali.

3. *Segue: considerazioni in merito al contratto di agenzia*

Tornando, invece, all'ambito di applicazione della nuova disciplina (art. 1), si ritiene opportuno svolgere alcune osservazioni con specifico riferimento al contratto di agenzia.

Rispetto all'originaria formulazione contenute all'art. 1 dell'AS n. 2233, infatti, l'attuale articolato precisa che sono inclusi nell'ambito di applicazione del provvedimento "i rapporti di lavoro autonomo che hanno una disciplina particolare ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile".

In forza di un duplice rinvio, questa precisazione finisce per ricomprendere nell'ambito di applicazione del ddl anche i contratti di agenzia disciplinati dal capo X del titolo III del libro IV del codice civile.

La semplice estensione della disciplina del lavoro autonomo ai contratti di agenzia non coglie le specificità di questa figura giuridica, non solo sul piano sistematico, ma anche sul piano della disciplina applicabile agli agenti e, in particolare, per quanto riguarda la disciplina contenuta negli accordi economici collettivi di riferimento (AEC).

In particolare, solleva forti criticità l'estensione agli agenti della disciplina contenuta nell'art. 3 del disegno di legge poiché renderebbe illegittime alcune previsioni che caratterizzano, ad esempio, l'AEC sottoscritto da Confindustria con Fnaarc, Fiarc, Usarci, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil e Ugl Terziario.

Ciò riguarda in particolare la disciplina delle variazioni unilaterali nonché dei termini per la liquidazione delle provvigioni.

Sotto il primo profilo, è bene infatti ricordare che le parti contraenti l'AEC, in linea con la giurisprudenza della Corte di Cassazione, hanno disciplinato le condizioni e le modalità con le quali le case mandanti possono effettuare tali variazioni unilaterali.

Proprio la disciplina delle variazioni unilaterali ha rappresentato uno dei profili più qualificanti il rinnovo dell'AEC Industria del 30 luglio 2014 ed un intervento legislativo in materia andrebbe a determinare una significativa alterazione degli equilibri negoziali raggiunti.

Parimenti risulta problematica anche la previsione relativa al divieto di pattuire termini di pagamento superiori a 60 giorni.

Si tratta di una previsione che contrasta con il tradizionale sistema di liquidazione trimestrale delle provvigioni, previsto non solo dall'AEC del 30 luglio 2014, ma che costituisce un parametro anche per la liquidazione degli oneri contributivi.

Da sempre, infatti, le case mandanti hanno previsto la liquidazione trimestrale delle provvigioni, prassi che ha indotto anche la Fondazione Enasarco a fissare i termini di scadenza per il pagamento dei contributi sulla base dei trimestri (cfr. art. 8 Regolamento per le attività istituzionali della Fondazione Enasarco).

In una logica sistematica e di compatibilità normativa si ritiene, quindi, importante che non venga automaticamente estesa ai contratti di agenzia la disciplina per i rapporti di lavoro autonomo contenuta nel presente disegno di legge.

Occorre ricordare, infatti, che il contratto di agenzia si è storicamente caratterizzato per la propria autonomia regolatoria fin dalle prassi commerciali dell'800. Autonomia valorizzata dalle parti sociali fin dall'AEC del 1935 e che ha poi trovato una compiuta regolamentazione con il codice civile del 1942.

Proprio per evitare che questa autonomia del rapporto di agenzia venga meno e che si finisca per penalizzare una tipologia contrattuale già fortemente messa in difficoltà dall'evoluzione - anche sotto il profilo tecnologico - dei mercati e delle prassi commerciali, riteniamo che occorrerebbe eliminare quella parte dell'art. 1 del disegno di legge che rinvia alle discipline particolari richiamate dall'art. 2222 c.c.

In via subordinata, si ritiene quantomeno importante fare salve le previsioni contenute negli AEC attraverso un'apposita salvaguardia da inserire nell'art. 3 del disegno di legge

In questo modo si eviterebbe quantomeno di incidere su quanto concordato a livello collettivo tra le parti e sugli equilibri negoziali raggiunti a seguito di un lungo negoziato di rinnovo.

4. Segue: ulteriori valutazioni in merito alle norme di delega

Infine, in coerenza con le considerazioni innanzi svolte, merita di essere segnalato l'art. 5, che contiene deleghe al Governo per l'attribuzione alle professioni ordinistiche di alcune competenze ed attività.

Tra queste figura anche "l'assolvimento di compiti e funzioni finalizzati alla deflazione del contenzioso giudiziario". Sebbene sia difficile esprimere una compiuta valutazione su un principio di delega così generico, Confindustria ritiene necessario, fin d'ora, segnalare che l'eventuale introduzione di nuove forme di conciliazione nell'ambito della materia del lavoro non deve sostituire quelle attualmente vigenti e che hanno garantito in questi anni un forte effetto di deflazionamento del contenzioso.

Inoltre, quanto alle funzioni sussidiarie in tema di rimessione di determinati atti pubblici, richiamiamo le considerazioni già svolte nel par. 1, che suggeriscono di stralciare il tema dal provvedimento. In ogni caso, anche sul punto la delega risulta estremamente generica. Di conseguenza, per evidenti ragioni di certezza giuridica, essa necessiterebbe quantomeno di essere dettagliata attraverso principi e criteri più specifici che considerino, ad esempio, l'esigenza di minimizzare l'impatto economico a carico degli utenti – imprese e cittadini – che si avvalessero dell' "atto pubblico" rilasciato dai professionisti.

5. Lavoro agile

Con riferimento al lavoro agile, Confindustria si è già espressa sull'importanza del chiarimento, presente nell'art. 15 dell'A.C. n. 4135, che il lavoro agile si configura come una "*modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato*".

Si tratta di una precisazione importante, in termini di certezza del diritto, perché esclude che il lavoro agile concreti una nuova categoria di rapporti tra datori di lavoro e lavoratori, con tutte le conseguenti incertezze applicative.

Analogamente riteniamo importante la precisazione che la prestazione lavorativa resa in lavoro agile si svolge "*in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno*" e, dunque, distingue questa modalità di svolgimento della prestazione da quella del telelavoro che si caratterizza, invece, perché

l'attività lavorativa *“viene regolarmente svolta al di fuori dei locali”*¹ dell'azienda.

Il ddl valorizza, così, quell'elemento di flessibilità organizzativa che caratterizza lo *smartworking* rispetto a telelavoro anche grazie alle maggiori potenzialità ora offerte dalle nuove tecnologie.

Proprio alla luce di queste considerazioni di fondo, alcune problematiche possono emergere da alcune previsioni contenute nel disegno di legge.

In primo luogo con riferimento alla disciplina dell'orario di lavoro. l'art. 15, comma 1, prevede che trovano applicazione per il lavoro agile i *“limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”*.

Parallelamente, l'art. 16 del disegno di legge prevede che le parti debbano individuare *“i tempi di riposo del lavoratore”*, di fatto andando così, indirettamente e per contrapposizione, ad indicare anche i tempi di lavoro stante il disposto dell'art. 1, lett. b), del D. Lgs. n. 66/2003 che espressamente definisce come *“periodo di riposo”*: *qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro”*.

Come Confindustria ha già avuto occasione di sottolineare, sebbene si comprenda la finalità della disposizione, essa necessita di una opportuna integrazione, in modo che l'applicazione della disciplina in materia di orario, a chi rende la propria prestazione al di fuori dei locali aziendali, non finisca per tradursi in un ostacolo alla concreta applicazione del lavoro agile.

Dal lato del lavoratore, infatti, gran parte dei vantaggi derivanti dalla prestazione del lavoro in modalità *“agile”* consiste nell'opportunità di gestire autonomamente il proprio lavoro, anche sotto il profilo dell'orario.

D'altro lato, il datore di lavoro è materialmente impossibilitato, allorquando la prestazione si svolga fuori dai locali aziendali, a verificare puntualmente il rispetto dell'orario di lavoro contrattuale.

Dunque, proprio con riferimento alla durata massima della prestazione, il datore potrebbe rischiare di essere esposto a veri e propri profili di responsabilità oggettiva, perché il datore di lavoro potrebbe essere

chiamato a rispondere di condotte, poste in essere dal lavoratore, che non è in grado di controllare.

Per questo motivo, si ritiene necessario che la proposta di legge equipari, a tutti gli effetti di legge e di contratto, la giornata di lavoro resa in *smart working* ad una giornata di “orario normale” di lavoro (così come definito dall’art. 3 del D. Lgs. n. 66/2003).

Questa proposta, che risolverebbe anche una serie di problemi “gestionali”, avrebbe altresì il pregio di ampliare ulteriormente la possibilità di utilizzare in maniera flessibile lo *smart working*, consentendo anche un utilizzo “promiscuo” di lavoro agile e di lavoro “ordinario”.

Si pensi alla possibilità di svolgere metà giornata sul posto di lavoro e l’altra metà in *smart working*.

Ciò non toglie che sarebbe opportuno introdurre anche la possibilità che le parti del rapporto, nel definire l’accordo di *smart working*, individuino delle “fasce di disponibilità”, ovvero dei periodi di tempo durante i quali il lavoratore “agile” si impegna ad essere contattabile dal datore di lavoro, ad esempio, sia per mail che via per telefono. Durante tali fasce, il lavoratore sarebbe soltanto obbligato a rispondere tempestivamente al datore di lavoro che avesse necessità di interloquire con lui in tempi brevi.

Al di fuori di tali fasce, il datore di lavoro, pur restando libero di contattare il lavoratore in *smart working*, non potrà pretendere di ricevere una risposta “tempestiva”.

Tali fasce di reperibilità ben potrebbero essere sottoposte a vincoli di durata massima, opportunamente previsti dai contratti collettivi e comunque, dall’accordo individuale.

Proprio con riferimento alla fonte regolativa del lavoro agile, si rileva che la formulazione dell’art. 16 presuppone la stipulazione di accordi scritti tra le parti relativamente alle modalità di svolgimento del lavoro agile.

Sul punto si rileva che attualmente le esperienze di lavoro agile esistenti in azienda sono nella maggior parte dei casi affidate e definite dalla contrattazione collettiva. Pertanto, si ritiene opportuno introdurre una

clausola transitoria che faccia salva, almeno per qualche mese, la disciplina contenuta negli accordi collettivi.

Un simile intervento normativo eviterebbe, infatti, che si verifichi una soluzione di continuità con la regolamentazione passata e non si penalizzino quelle imprese che hanno già sperimentato ed introdotto forme avanzate di conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.

Infine, merita di essere segnalata anche la disposizione dell'art. 18, comma 1, che prevede che *“l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni”*.

Non risulta chiara la finalità delle disposizione che rischia di dar luogo a problematiche interpretative ed applicative. Infatti, non è chiaro se l'obbligo previsto dall'art. 18 del presente ddl sia diverso da quanto disposto, invece, dall'art. 4, comma 3, della Legge n. 300/1970 che già prevede l'obbligo del datore di lavoro di fornire *“al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli”*.

Si ritiene, pertanto, importante evitare, stante la delicatezza della materia in esame ed il suo rilievo anche in ambito penale, sovrapposizioni normative che rischiano di generare confusione e differenze sul piano applicativo.

6. Segue: la tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Sui temi della tutela della salute e sicurezza e dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, la disciplina proposta nel disegno di legge, pur partendo dal corretto presupposto dell'innovazione che si intende introdurre con il lavoro agile, non sembra offrire ancora un quadro normativo chiaro e pienamente coerente con le profonde novità che ne caratterizzano i contenuti.

La novità principale dello smart working risiede, infatti, nel venir meno, seppur in parte, del riferimento ad un luogo di lavoro in ordine al quale il datore esercita gli obblighi e i controlli derivanti dalla normativa vigente in materia (art. 15, comma 1: *“e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro”*). Ciò impone un deciso ripensamento del tradizionale approccio ai temi della salute e sicurezza e degli infortuni e malattie professionali.

Questo non certo per ridurre le tutele, ma per adeguare la disciplina della materia all'innovazione che si intende introdurre.

Nel ddl C.4135 non si chiarisce - come opportunamente andrebbe fatto - che l'adempimento dell'informativa, posta in capo al datore di lavoro, integra ed esaurisce il pieno rispetto di tutti gli obblighi di legge riconducibili a questa specifica disciplina. Per altro verso, non si chiarisce come il lavoratore possa collaborare, nel rispetto delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro, se non nei limiti delle questioni inerenti le dotazioni informatiche eventualmente ricevute. Inoltre, non si vede come il datore di lavoro possa fornire una informativa sui rischi specifici se non nei limiti della dotazione informatica eventualmente consegnata al lavoratore: non ci sono, infatti, altri rischi specifici dei quali possa essere chiamato a rispondere il datore di lavoro, che non abbia – in quanto non tenuto per legge, essendo irrilevante il luogo della prestazione (art. 15, comma 1) - individuato il luogo o le modalità di lavoro nè abbia la possibilità giuridica e men che meno l'obbligo di intervenire su questi.

Nel ddl in commento il tema è affrontato senza modificare nulla sul piano della tutela e delle prestazioni attualmente previste.

Secondo l'approccio seguito, dunque, il venir meno, seppur parziale, del riferimento al luogo di lavoro (e quindi alle lavorazioni in esso esercitate) e del potere/dovere di controllo da parte del datore di lavoro non comporterebbe alcuna conseguenza sul piano normativo. In entrambi i casi, dunque, il datore di lavoro è ritenuto responsabile, ai fini assicurativi, civili e penali, di eventi (infortunistici o di patologie professionali) che possono trarre origine causale da fattori esterni ed estranei al processo produttivo del datore di lavoro, e sui quali il datore non può avere, ovviamente, alcun controllo e nessun obbligo.

Sul versante della sicurezza sul lavoro – ferma restando la disciplina per la parte di prestazione espletata all'interno del luogo di lavoro – per la parte inerente le prestazioni rese con modalità di "lavoro agile", sulla falsariga della logica del telelavoro, la tutela dovrebbe invece trovare applicazione con riferimento alle tecnologie utilizzate, dovendosi individuare l'obbligo del datore di lavoro nella garanzia della rispondenza alla normativa tecnica delle attrezzature (eventualmente) fornite al lavoratore (art. 15, comma 2).

7. Segue: la tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

Per la parte della tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro, ferma restando tutta la disciplina in vigore sul versante delle prestazioni ordinarie, l'unico modo per adeguare l'innovazione del lavoro agile al sistema della responsabilità derivante dall'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali è garantire ai lavoratori esattamente la stessa tutela oggi vigente ma adottare, sul versante degli oneri conseguenti al riconoscimento dell'infortunio, una disciplina in qualche modo ripresa da quella dell'infortunio in itinere (fattispecie che si avvicina al lavoro agile in quanto l'evento non accade nel luogo di lavoro e non è riconducibile ai rischi in esso presenti, come evidenziato nella stessa relazione tecnica al ddl 2233).

Si intende con ciò fare riferimento unicamente alla mutualizzazione degli oneri derivanti dalla prestazione e non alle condizioni che vincolano il riconoscimento dell'infortunio in itinere. In questo modo e per i motivi sopra indicati, gli oneri derivanti dalla prestazione assicurativa non vengono imputati alla singola azienda (che non ha responsabilità per l'evento) ma vengono mutualizzati sull'intero sistema delle imprese (DM 12.12.2000, art. 9). A questo proposito, andranno ovviamente distinti e disciplinati l'infortunio sul lavoro e quello in itinere, tutelato nelle ipotesi e con le condizioni e limiti previsti dalla normativa vigente e con le evidenti (nuove) criticità derivanti dal fatto dell'assenza di un luogo pre-scritto, abituale o concordato per l'esecuzione della prestazione lavorativa in relazione al quale stabilire il tragitto tutelato.

Ancora più necessario appare intervenire in modo più specifico e mirato sul profilo relativo alle malattie professionali: il venir meno del luogo di lavoro e l'auspicabile diffusione del lavoro agile comportano rilevanti riflessi anche su questo tema.

Il datore di lavoro, infatti, continuerà, ovviamente, a rispettare tutti gli obblighi di tutela per le malattie causalmente connesse con le lavorazioni eseguite nei locali dell'azienda. Tuttavia, in analogia con quanto avviene per gli infortuni sul lavoro, non potendo governare il rischio presente all'esterno dei luoghi di lavoro e non essendo possibile distinguere i fattori causali esterni ed interni all'impresa, anche per le malattie professionali – ferma restando ogni tutela per i lavoratori – l'aspetto connesso al recupero degli oneri da parte dell'Inail dovrebbe avvenire – per tutti i lavoratori interessati

dallo svolgimento del lavoro con modalità, anche parziali, di lavoro agile - imputando la malattia non già alla posizione aziendale dell'impresa da cui dipende il lavoratore tutelato ma secondo il meccanismo mutualistico previsto per le malattie non riconducibili alle lavorazioni esercitate in azienda, ossia come oneri indiretti (DM 12.12.2000, art. 9).

Questi interventi normativi – non presenti nel disegno di legge – agevolerebbero grandemente il ricorso allo smart working. Diversamente, il datore di lavoro resterebbe gravato, sia sul versante sostanziale che su quello assicurativo, di obblighi ed oneri non coerenti con la realtà fattuale della modalità di svolgimento del lavoro agile, tanto da scoraggiarne fortemente l'applicazione.