

Il diario del lavoro

Direzione: Aris Accornero, Carlo Dell'Aringa, Tiziano Treu
Direttore responsabile: Massimo Mascini

L'ANTICIPAZIONE

Contratto aziendale White Libra, per la disciplina del lavoro dirigenziale tramite Piattaforma Web

Autore: [Massimo Fiaschi](#)

Pubblichiamo il saggio di Massimo Fiaschi, segretario generale di Manageritalia, che sarà presente sull'Annuario del Lavoro 2020

Il 29 settembre 2020 Confcommercio e Manageritalia hanno sottoscritto il primo accordo aziendale in Italia che disciplina l'attività lavorativa dirigenziale svolta all'interno e per il tramite di una piattaforma web.

Una forma di impiego in linea con le profonde trasformazioni in atto nel mondo del lavoro che, in assenza di disciplina, potrebbe portare a pericolose derive, come insegna il caso Uber Eats Italia, di recente commissariata dal Tribunale di Milano con accuse pesanti: caporalato e sfruttamento dei lavoratori.

Nonostante questi pericoli, riteniamo che non ci si possa asserragliare nel fortino costituito dalle regole certe del lavoro tradizionale. Occorre, al contrario, assecondare i processi di mutamento, cogliendone gli aspetti positivi e al contempo combattere l'ideologia che vede il lavoro umano marginalizzato, residuale rispetto allo sviluppo tecnologico, al fine di porre la tecnologia al servizio del mondo del lavoro.

Spetta alle parti sociali evitare il possibile caos derivante dall'assenza di norme e garantire anche alle figure professionali che operano tramite piattaforma le tutele di un contratto collettivo nazionale di lavoro e del welfare contrattuale riservate alla generalità dei dipendenti. Sono queste le motivazioni che hanno portato i soggetti coinvolti a confrontarsi e a sottoscrivere l'accordo integrativo del CCNL per i dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi (TU 31 luglio 2013 e successive modificazioni).

Ferma restando l'applicazione integrale del CCNL, l'accordo raggiunto con la White Libra SRL disciplina alcuni aspetti particolari del lavoro tramite piattaforma, in modo da garantire la necessaria flessibilità con riferimento al luogo, all'orario di lavoro e, conseguentemente, al trattamento retributivo, mantenendo al contempo tutte le tutele in tema di regolamentazione del rapporto di lavoro e di welfare contrattuale, di cui godono attualmente i dirigenti a cui sono applicati i CCNL sottoscritti da Manageritalia.

Digital Work City, lanciata in concomitanza alla sottoscrizione dell'accordo da White Libra SRL, è la piattaforma di *smart working* che aggrega domanda e offerta, permettendo la costituzione di *team* di lavoro in remoto e gestendo tutti i relativi aspetti contrattuali e contributivi. Un luogo d'incontro e collaborazione tra aziende e alte professionalità che oggi operano solo come liberi professionisti, i quali possono scegliere di utilizzare questa Azienda Digitale come un vero e proprio datore di lavoro, un fornitore di servizi alla persona e un sistema di organizzazione di una community operativa, che mantiene il coordinamento e il controllo delle attività in essa svolte.

D'altronde, l'emergenza Covid ha mostrato con forza quanto era già in atto da tempo, contribuendo ad abbattere molte delle barriere esistenti nel processo di *digital transformation*.

Lo scenario tradizionale è profondamente cambiato. Il lavoro di oggi può essere organizzato fuori dai canonici schemi di luogo e tempo, superando paradigmi e strumenti organizzativi, normativi e comportamentali tipici. Tecnologie come *l'internet of things* e i *big data* consentono di integrare sistemi fisici distanti tra loro e governarli tramite una *supply chain* completamente digitalizzata.

Pertanto, nell'epoca dell'*open innovation* si assiste ad un vero e proprio superamento dell'idea di spazio e tempo del lavoro tradizionalmente inteso. Se a ciò si aggiungesse un'idea del mercato del lavoro sempre più "transizionale" si capisce come, in un contesto del genere, sia del tutto anacronistico rimanere ancorati a rapporti di lavoro basati sulle classiche distinzioni tra lavoro a distanza e flessibile – il lavoro autonomo – e l'attività lavorativa regolata in sede – il lavoro subordinato.

Ispirandoci alle idee illustrate dal Presidente CIDA, Mario Mantovani, nel libro "Il lavoro ha un futuro anzi tre", riteniamo urgente operare una trasformazione normativa e organizzativa centrata sul concetto di "lavoro organizzato", superando la distinzione netta tra lavoro dipendente e autonomo.

La sfida concettuale e pratica consiste nell'estendere le tutele, oggi tipiche del lavoro dipendente, a molte professioni e attività oggi definite come autonome, preservandone gli aspetti di flessibilità e di decentralizzazione organizzativa, di cui beneficerebbero le aziende e anche i lavoratori oggi definiti come dipendenti.

In Digital Work City potranno operare professionisti con diverse formule contrattuali. Tuttavia, quella disciplinata dall'accordo integrativo aziendale del 29 settembre riguarda, appunto, il personale inquadrato con qualifica di dirigente del terziario.

A tal proposito, sono state ipotizzate tre condizioni in cui il dirigente della piattaforma si potrà trovare:

1. l'impiego effettivo a tempo pieno o parziale, con relativa retribuzione e versamenti contributivi. Per questa occasione, è riconosciuto al dirigente una retribuzione parametrata all'impegno lavorativo calcolato con il classico ore/uomo ma anche considerando la competenza destinata ai progetti, tenendo ben presente che la scelta di ampliare il tempo da dedicare al lavoro su piattaforma rientra nella mera discrezionalità del manager il quale, qualora abbia una serie di proposte di impegno, potrà decidere, autonomamente, di accontentarsi o aumentare il proprio carico di lavoro, e, quindi, la propria retribuzione.

Per quest'ultima ipotesi, si noti come l'accordo integrativo lascia aperta la possibilità per il dirigente di "procacciarsi" nuovi progetti, riconducendoli nella piattaforma e sempre nel rispetto del patto di non concorrenza che lo lega al datore di lavoro digitale. Ed è questo uno degli aspetti più innovativi dell'accordo, dal momento che il dirigente, nel caso di specie, non viene più ad assumere una posizione "statica" all'interno dell'impresa in cui si limita ad eseguire il lavoro somministratogli, ma è tenuto ad attivarsi per ricercare nuovi progetti al fine di aumentare la propria performance e contribuire maggiormente allo sviluppo organizzativo della piattaforma.

In tal senso, si colloca la possibilità per quest'ultima di erogare un premio aziendale di risultato in misura equa ed effettivamente proporzionale al valore aggiunto apportato da ciascuna risorsa.

2. Una forma di impiego dedicata solo ad attività formative, aggiornamento dati su piattaforma e ricerca di progetti a cui potersi dedicare.

In tal caso, fintanto che il manager è in assenza di un progetto lavorativo, le parti firmatarie sono d'accordo nel riconoscergli una *indennità professionalizzante* pari al trattamento minimo di 2 ore giornaliere, stabilito attraverso un contratto part-time di 10 ore settimanali. Tale forma contrattuale garantisce al dirigente e ai propri familiari, attraverso una forma di contribuzione agevolata prevista dal CCNL di riferimento per un tempo determinato, l'assistenza sanitaria integrativa Fasdac, la possibilità di accedere alle attività formative del CFMT (il Centro di Formazione Management del Terziario), nonché un versamento ridotto alla previdenza complementare del Fondo Mario Negri con la possibilità di destinare allo stesso il TFR maturato. A tutto ciò si aggiunge la copertura assicurativa Tutela Legale da parte dell'Associazione Antonio Pastore. Una formula di welfare contrattuale contenuta nei costi e in alcune prestazioni che può essere mantenuta per massimo tre anni, dopo i quali al dirigente verrà applicata la formula piena prevista dal contratto collettivo dei dirigenti al quale si riferisce il contratto aziendale.

Ebbene, fino ad oggi il contratto a tempo parziale, per il lavoro dipendente con qualifica di dirigente, è stato utilizzato dai soggetti a cui veniva richiesto di operare contestualmente per due datori di lavoro diversi, di norma facenti parte dello stesso gruppo societario.

Si tratta, quindi, di una forma contrattuale non applicata comunemente ma, in ogni caso, consentita dal legislatore.

Sul punto, il CCNL prevede che, *in considerazione della posizione, delle funzioni e delle responsabilità particolari del dirigente nell'ambito dell'organizzazione aziendale, la prestazione lavorativa del dirigente non può considerarsi quantificabile, ma tende a correlarsi in linea di massima, pur con ampia discrezionalità, all'orario dell'unità operativa cui il dirigente è addetto.*

Sulla base di tale affermazione si può ritenere possibile, anche per il personale con qualifica dirigenziale, la stipulazione di contratti di lavoro part-time (verticale, orizzontale o misto), prendendo a riferimento l'orario di lavoro adottato in azienda per la generalità del personale. Tale interpretazione è stata avallata anche dall'INPS con circolare n. 65 dell'11 marzo 1991.

Sotto l'aspetto operativo, l'azienda ridurrà proporzionalmente la retribuzione in base all'impegno temporale minore concordato con il dirigente, mentre verserà integralmente i contributi ai Fondi contrattuali (Fondo Mario Negri, Fondo Mario Besusso – Fasdac, Associazione Antonio Pastore e CFMT) essendo tale contribuzione determinata sulla base di retribuzioni convenzionali e stabilita contrattualmente in misura uguale per tutti i dirigenti, indipendentemente dalla tipologia di contratto individuale da essi stipulato e dalla retribuzione percepita.

3. Una forma di aspettativa non retribuita in caso di inattività totale, nell'ipotesi in cui, per qualsiasi motivazione, un dirigente non possa prestare alcuna attività sulla piattaforma, sia lavorativa che di aggiornamento, formazione e ricerca.

Lo stato di aspettativa in cui il dirigente può essere collocato in caso di inattività totale costituisce un ulteriore elemento innovativo dell'accordo in esame, dal momento che si differenzia da quanto già previsto dall' art. 15 del CCNL che disciplina l'aspettativa non retribuita per motivazioni personali qualora a richiederlo sia esclusivamente il dirigente. Nel caso di specie,

invece, è il datore a poter collocare il dirigente in aspettativa anche in mancanza di una sua esplicita richiesta, garantendogli, ad ogni modo, il versamento dei contributi ai fondi ed Enti contrattuali per un numero massimo di 5 mesi, decorsi i quali si potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso di 30 gg.

Tale previsione - che ci auguriamo possa rappresentare un aspetto residuale del lavoro tramite piattaforma - è stata inserita sia come forma di garanzia a cui il datore può ricorrere in caso di inadempimento del dirigente e sia come strumento a favore del dirigente stesso il quale abbia la necessità di "svincolarsi" temporaneamente dall'impegno assunto con White Libra.

Che sia l'inizio di una rivoluzione destinata a modificare il mondo del lavoro delle alte professionalità è ancora presto per dirlo. Ad oggi, però, non si può non tenere conto di questo nuovo lavoro organizzato fuori dalle mura di fabbriche e uffici, e il contratto integrativo in esame rappresenta, senza dubbio, un esperimento avanguardistico per il mondo dirigenziale.

La natura sperimentale dell'accordo, tra l'altro, fa sì che la sua durata sia limitata ad un anno. Ciò in quanto è ipotizzabile che nel corso del tempo possa presentarsi la necessità di apportare degli aggiustamenti man mano che si verificheranno casistiche e problematiche inizialmente non contemplate dalle parti contraenti.

Per tale motivo le parti si sono impegnate a preservare il buon andamento delle relazioni sindacali, mediante il reciproco scambio di informazioni, il confronto costruttivo e la ricerca di soluzioni consensuali volte a prevenire possibili criticità, in particolar modo con riferimento agli aspetti dell'accordo che potrebbero rivelarsi più complessi in fase di applicazione, ovvero:

1. la possibilità di modificare l'orario lavorativo, sulla base dell'impegno richiesto dalla Piattaforma, incrementandolo o riducendolo;
2. la messa in aspettativa in caso di inattività;
3. la cessazione in caso di inattività prolungata.

Preferiamo, tuttavia, porre l'attenzione sui punti di forza dell'accordo che disciplina una forma di lavoro atipica dove la piattaforma preserva i principi che regolano il rapporto di lavoro subordinato, consentendo, quindi, lo svolgimento da remoto di attività che altrimenti si sarebbero svolte tramite un contratto di collaborazione a partita iva, privo delle tutele del CCNL Dirigenti Terziario e del welfare contrattuale.

È opportuno, inoltre, sottolineare il grande rilievo che viene riservato alla formazione professionale intesa come sviluppo costante delle competenze dei collaboratori, l'attenzione al *work – life balance* e l'impegno a garantire servizi di welfare aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal CCNL ed esteso anche ai familiari.

In questa fase epocale di profonde trasformazioni, l'accordo sottoscritto da Confcommercio e Manageritalia, dà, a nostro parere, un segnale della volontà di evolversi e di adattarsi ai cambiamenti, inevitabili, senza perdere di vista l'elemento più importante: la persona e le sue esigenze professionali e di vita.

Massimo Fiaschi

20 Ottobre 2020

Segui [@diariolavoro](#)

Powered by **Adon**