



CIDA

Confederazione Italiana Dirigenti e Alte Professionalità

LE VALUTAZIONI DELLA CIDA SULL'A.C. 4135

Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale
e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e
nei luoghi di lavoro subordinato

XI COMMISSIONE LAVORO PUBBLICO E PRIVATO

CAMERA DEI DEPUTATI

18 Gennaio 2017

Con la presente Nota la CIDA esprime le sue valutazioni sulle disposizioni del Disegno di legge A.C. 4135, relative alle tutele del lavoro autonomo ed alle misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato.

In particolare, intendiamo soffermarci sulle disposizioni del provvedimento che attengono al c.d. "lavoro agile" (o "*smart working*"), evidenziando come, a parere della CIDA, sia pur con le dovute cautele e le necessarie verifiche, l'adozione di modalità di "**smart working**" ovvero l'utilizzo di soluzioni/modalità innovative di sviluppo dell'attività professionale possa avere vari risultati positivi:

- contribuire alla riduzione dei costi della "macchina statale";
- innalzare i livelli di produttività delle imprese.
- favorire la diffusione di criteri di valutazione basati sui risultati e non sulla presenza;
- abbattere i livelli di congestione urbana per il minore utilizzo di mezzi di trasporto privati e conseguente migliore efficienza e qualità di quelli pubblici;
- ridurre sensibilmente la produzione di agenti inquinanti;
- contenere i costi per la manutenzione e gestione del patrimonio urbano.
- diminuire l'incidentalità (malattie, invalidità...);
- ridurre i costi di assistenza familiare (minori, anziani...);
- offrire maggiore disponibilità di tempo da dedicare alla sfera privata;

Numerose ricerche dimostrano che chi lavora fuori dall'azienda è più produttivo dei dipendenti che sono in ufficio ed è più soddisfatto.

Nonostante ciò, dai dati rilevati da Federmanager (Federazione aderente a CIDA) nel 2015, in collaborazione con l'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata", il telelavoro risulta presente nel 20% delle imprese e disponibile a tutti i lavoratori solo nel 2,5% dei casi (le rilevazioni pubblicate più recentemente accreditano percentuali maggiori, ma perché riteniamo si focalizzino essenzialmente su aziende di grandi dimensioni o multinazionali, mentre il tessuto produttivo italiano è formato soprattutto di PMI con dotazioni tecnologiche ancora non adeguate). Ciò a causa di una normativa rigida e restrittiva che non tiene conto dell'evoluzione degli strumenti tecnologici e che espone l'impresa utilizzatrice di questa modalità lavorativa a costi troppo elevati.

Si tratta dunque di rendere operative le politiche a sostegno di una indispensabile innovazione di processo e mettere all'angolo le riserve e le reticenze culturali che hanno relegato, anche in questo settore, il nostro Paese all'ultimo posto nello scenario europeo.

Sulla base dei dati sopra richiamati sulla percentuale di utilizzo di "smart work" in Italia, si deve rilevare come la media europea sia dell'8.5%, con punte del 20% nei paesi del nord Europa. Si è calcolato che l'economia di scala ricavabile per ogni unità in telelavoro sarebbe pari a circa 4.000 euro all'anno in modo stabile e crescente in ragione del numero delle risorse impiegate, i benefici che ne deriverebbero potrebbero andare per il 30% a vantaggio delle aziende pubbliche o private, per il 40% come minori costi sociali e per il resto a favore del dipendente.

Da questi dati è facile capire che se le modalità di "smart work" fossero applicate ad 1.3 milioni di lavoratori, rispetto agli attuali 2/300.000 potremmo ottenere un recupero di circa 4 miliardi di euro all'anno (1/4 di punto del Pil) corrispondente al gettito Imu sulla prima e seconda casa o al 15 % del piano di recupero costi del Commissario Cottarelli o al 30% del piano di spending review di Perotti.

Abbiamo valutato che i tempi tecnici di attuazione di un programma come quello indicato si aggirerebbero tra i 12 e i 18 mesi con investimenti in tecnologie abilitanti, adeguamenti infrastrutturali e formazione pari a circa il 15% dell'importo complessivo del risparmio calcolato, recuperabile già nel primo anno di applicazione del piano di sviluppo; ossigeno, tra l'altro, per il comparto dell'ICT che perde ormai da oltre un decennio il 3% all'anno di quote di mercato in termini di volumi e valore con conseguente incremento dei livelli di disoccupazione.

La tecnologia è disponibile e lo sono anche le soluzioni e i sistemi chiamati a garantire i livelli di sicurezza e riservatezza. Ma allora cosa manca per far fare, anche al nostro Paese, quello scatto che tutti gli altri hanno già fatto?

Pensiamo che due siano le misure fondamentali.

La prima è quella di poter contare su una piattaforma abilitante che consenta di utilizzare con efficacia tutti gli strumenti di comunicazione e trasmissione dati che sono alla base di una moderna società che si fonda, sempre più, sull'erogazione e fruizione di cosiddetti servizi a valore aggiunto.

Standardizzazione, interoperabilità, razionalizzazione e apertura delle banche dati; ma questo è quello che crediamo sia disponibile attraverso lo sviluppo del piano dell'Agenda Digitale attuato dallo strumento operativo rappresentato dall'Agenzia a tale scopo varata e finalmente resa operativa attraverso l'approvazione del relativo statuto e del piano relativo alla "larga banda" varato dal MISE.

La seconda è quella di poter usufruire di una serie di provvedimenti legislativi che facciano uscire la parola "smart work" dallo schema mentale che induce a ritenere si stia parlando solo del lavoro per persone "diversamente abili" ovvero per categorie protette o ancor peggio per attività di scarso contenuto professionale.

Riteniamo che una delle possibili soluzioni al problema possa venire dall'eliminazione dei criteri di volontarietà attualmente previsti dalle vigenti fattispecie contrattuali in materia di lavoro. In sostanza pensiamo che lo "smart work" debba essere considerato alla stregua del lavoro tradizionale e quindi adottabile, senza differenziazioni, in ragione delle specifiche esigenze organizzative e produttive. Potrebbe essere questo il criterio da applicare per eliminare definitivamente la riserva culturale che tende a relegare questa modalità di lavoro come una sottospecie del lavoro tradizionalmente inteso.

Riteniamo che il telelavoro non debba essere configurato come una fattispecie lavorativa a sé ma come una modalità di lavoro che può interessare tutte le categorie di lavoratori, da quelli apicali a quelli meno qualificati. Specie per alcuni profili lavorativi, infatti, non è sempre necessaria la presenza fisica in azienda.

Con i mezzi tecnologici moderni oggi è già possibile prestare parte della propria attività in luoghi distanti dalla sede di lavoro. L'attività lavorativa può essere in parte svolta in azienda e in parte in remoto.

Tuttavia queste modalità devono essere disciplinate in linea generale da una legge, rinviate ai CCNL per un adattamento al settore e poi declinate tra azienda e lavoratore con un accordo scritto, per evitare contrasti e divergenze nell'applicazione.

Intendiamo sottolineare che il lavoro a distanza non deve essere solo un appannaggio della componente femminile della forza-lavoro, ma una grande opportunità per tutti, quindi anche per gli uomini.

Occorre infatti prepararsi per tempo alla grande trasformazione digitale che verrà imposta da "Industry 4.0" in cui, grazie a procedure totalmente

automatizzate di produzione, il trend sarà improntato alla valutazione dell'unità di lavoro basata sulla *performance vs presence*.

Le imprese, pertanto, si dovranno adattare al nuovo scenario dello "smart working", aggiornandosi attraverso la formazione continua e abbandonando gli stereotipi tradizionali, per concentrarsi sui paradigmi della gestione "agile" e sul *change management*. Le grandi imprese a vocazione digitale sono già orientate verso questa direzione e stanno avviando programmi consistenti di "*remote working*".

In generale le aziende vanno incoraggiate ad adottare un diverso modo di valutare la prestazione dei propri dipendenti.

E' chiaro che il lavoro svolto in azienda è più agevolmente controllabile. Ma se l'organizzazione del lavoro fosse sempre di più orientata al risultato e alla qualità della prestazione, la presenza fisica non sarebbe sempre necessaria.

Ecco perché riteniamo che una legge sul telelavoro finirebbe per valorizzare il merito e i risultati e non la quantità di ore di lavoro prestate in ufficio.

Purtroppo, sia nell'ultima riforma della PA che nei provvedimenti che regolano il jobs act, lo "smart work" ancora una volta non ha avuto lo spazio che invece avrebbe meritato per adeguare la nostra normativa ai più moderni criteri conformi ai processi innovativi in uso nei paesi a più alto sviluppo economico/sociale.

Riguardo al provvedimento di legge A. C. 4135, all'esame della Commissione Lavoro della Camera, riteniamo che esso possa effettivamente dare soluzione all'esigenza sempre crescente della flessibilità del lavoro e in particolare della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Si darebbe così concreta attuazione ad una delle deleghe contenute nel Jobs Act, e in particolare al decreto legislativo n 80 del 2015 recante misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il Disegno di legge A. C. 4135 offre una cornice legislativa entro la quale dovrà potersi muovere la contrattazione collettiva.

Considerato ciò, pur dando un parere sostanzialmente favorevole ai contenuti del provvedimento si segnalano di seguito alcune proposte di modifica che a nostro avviso potrebbero migliorare l'impianto del Disegno di Legge:

1. Riteniamo che gli incentivi di natura fiscale e contributiva richiamati all'art. 15, comma 4, del Disegno di legge debbano essere maggiormente dettagliati. Ad esempio, gli incentivi previsti potrebbero riguardare la possibilità, per le imprese che utilizzano tale modalità di lavoro, di aumentare la parte variabile della retribuzione spettante ai lavoratori interessati versando meno contributi sulla parte premiale. Le aziende quindi beneficerebbero di una doppia diminuzione di costi: minori costi fissi per la riduzione delle presenze fisiche e una minore contribuzione sulla retribuzione.
2. preoccupa l'utilizzo, all'art. 16, della dicitura "giustificato motivo" per giustificare il recesso senza preavviso in quanto, oltre a costituire una deviazione rispetto all'ordinamento giuridico (ad oggi i recessi senza preavviso sono soltanto per "giusta causa), si tratta di una formulazione troppo ampia sia in termini quantitativi che qualitativi. Tale locuzione, infatti, oltre a ricomprendere ipotesi anche meno gravi di inadempimento del lavoratore, apre la porta, a differenza della giusta causa che presuppone una contestazione comportamentale al dipendente, anche a motivi di carattere oggettivo e, quindi, estranei alla sfera di controllo del lavoratore.
3. come abbiamo già detto, il telelavoro non andrebbe considerato un *tertium genus* ma come una modalità di gestione flessibile del rapporto di lavoro per cui, come tale, si chiede al legislatore di essere chiaro nel non escludere i lavoratori flessibili dalle tutele del *jobs act*. Tale esclusione, del resto, avrebbe avuto un senso ai tempi dell'art. 18 perché avrebbe soddisfatto una esigenza precisa e, cioè, quella di evitare alle aziende pesanti conseguenze economiche in caso di licenziamento illegittimo.

Va in ultimo sottolineato, sul piano finanziario, che una normativa sullo smart working comporterà nel medio-lungo periodo un **autofinanziamento**, perché i maggiori costi dovuti agli incentivi statali saranno compensati dal risparmio di risorse pubbliche dovute ai danni da stress, malattie, inquinamento, etc.

Tutto ciò premesso la CIDA e le sue Federazioni sono a disposizione per collaborare ad una "rivoluzione culturale" nella convinzione che le modalità di "smart working" siano l'applicazione di soluzioni innovative tecnologiche e di processo indispensabili per ottenere la migliore

efficienza in termini di produttività e più elevati livelli di qualità della vita.

Per quanto riguarda le **tutele relative al lavoro autonomo**, consideriamo con favore l'introduzione di diritti e forme di protezione sociale per tale categoria di lavoratori, in quanto la forma del lavoro autonomo, sempre più in prospettiva, si adatta particolarmente per l'esercizio di attività ad alto contenuto professionale e per la diffusione di prestazioni manageriali nelle imprese (*temporary management*).

Sulla base di tale considerazione introduttiva, relativamente ai contenuti del provvedimento si avanzano le seguenti osservazioni:

- sosteniamo l'obbligatorietà della forma scritta del contratto e l'abolizione delle clausole "abusive" che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni contrattuali, ritenendo che si tratti di previsioni che andrebbero estese con chiarezza a tutti i lavori prestati da liberi professionisti, senza alcuna distinzione cioè tra quelli tenuti all'iscrizione ad un ordine o ad un albo e coloro che non vi siano tenuti;
- risulta auspicabile l'introduzione di adeguati incentivi che favoriscano lo sviluppo di forme di *welfare* di categoria (assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare), anche attraverso la possibilità di adesione ai fondi bilaterali già esistenti per i lavoratori subordinati e che danno ampie garanzie di affidabilità delle prestazioni;
- il limite annuo di deducibilità fiscale introdotto per le spese di formazione e di aggiornamento professionale, pari a 10.000 euro, andrebbe esteso nella stessa misura anche per le spese sostenute per i servizi di certificazione delle competenze, per le quali, invece, si prevede un tetto annuo di 5.000 euro;
- la possibilità di stipulare convenzioni con i centri per l'impiego per l'organizzazione di appositi sportelli sul lavoro autonomo dovrebbe essere aperta a tutte le associazioni di categoria, sia del lavoro dipendente che autonomo;

- in caso di malattia o infortunio grave tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa, oltre alla sospensione del versamento dei contributi previdenziali sarebbe necessario prevedere anche incentivazioni per l'accensione di opportune coperture assicurative;

Riterremmo utile, infine, che si istituisse un tavolo di confronto permanente tra Governo e tutte le Parti Sociali per la definizione puntuale di misure sui temi previdenziali, assistenziali e su quelli inerenti la formazione, i compensi e la risoluzione delle controversie per tutte le forme di lavoro autonomo.

Per concludere, ci auguriamo che il disegno di legge in esame possa essere approvato nella presente legislatura per dare finalmente ai lavoratori autonomi un quadro normativo che disciplini in modo organico il loro rapporto di lavoro e conferire slancio alla diffusione delle forme di "lavoro agile" all'interno delle imprese e della PA.