



CIDA

Confederazione Italiana Dirigenti e Alte Professionalità

LE VALUTAZIONI DELLA CIDA SULL'A.S. 2233

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

Marzo 2016

Con la presente Nota la CIDA esprime le sue valutazioni sulle disposizioni dell'A.C. 2233 relative al c.d. "lavoro agile" e alle tutele del lavoro autonomo.

A parere della CIDA, sia pur con le dovute cautele e le necessarie verifiche, l'adozione di modalità "**smart work**" ovvero l'utilizzo di soluzioni/modalità innovative di sviluppo dell'attività professionale può 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, il telelavoro è presente nel 20% delle imprese e disponibile a tutti i lavoratori solo nel 2,5% dei casi ([alcune rilevazioni pubblicate recentemente accreditano percentuali maggiori, ma solo perché risultano focalizzate essenzialmente su aziende multinazionali, mentre il tessuto produttivo italiano è formato soprattutto di PMI con dotazioni tecnologiche ancora no 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 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.

La percentuale di utilizzo di “smart work” in Italia è pari, come detto, a circa il 2.5% della popolazione dei lavoratori dipendenti (circa 18 milioni di cui oltre 4 milioni nella PA), la media europea è 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 è di circa 4000 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 3/400.000 potremmo ottenere un recupero di circa 4 miliardi di euro all’anno (¼ di punto del Pil) corrispondente all’Imu della 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 cose 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 si stia parlando del lavoro per "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.

Per alcuni profili lavorativi infatti non è sempre necessaria la presenza fisica in azienda.

Con i mezzi tecnologici moderni oggi è già in uso 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 work", aggiornandosi attraverso la formazione continua che

abbandoni 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”.

Quanto alle aziende, esse 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 alla proposta di legge AS 2233, all'esame della Commissione Lavoro della Camera, riteniamo che essa 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.

La proposta di legge AS 2233 offre una cornice legislativa entro la quale dovrà potersi muovere la contrattazione collettiva.

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. 13 comma 5 della proposta 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, compensata da una riduzione della retribuzione fissa; inoltre potrebbe essere data alle aziende la

possibilità di poter versare 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. 14, della dicitura "giustificato motivo" per giustificare il recesso senza preavviso in quanto, oltre a costituire una deviazione rispetto al passato (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 come un *tertium genus* e, come tale, sottratto alla disciplina dei licenziamenti. Si chiede quindi che il legislatore sia 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 work" 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**, siamo d'accordo nel motivare la fragilità del comparto anche con la mancanza di una architettura complessiva di sostegno e tutele: essa però si motiva ulteriormente con la incertezza di continuità del rapporto, con la

indeterminatezza di standard preconoscibili di compenso, con la inapplicabilità pratica del D.L. 9 Ottobre 2002, n° 231, con l'onere di azione (e costi conseguenti) posto sul professionista in caso di insolvenza o ritardo di pagamento, con un corpus legum non adeguato e non più rispondente alle attuali esigenze.

Nel DDL 2233 non si distingue tra professioni ad albo , ampiamente garantite , supportate e protette da anni di esclusività nell'esercizio della professione e quelle riunite per esclusione nella categoria regolamentata dalla legge 4 del 2013 : le esigenze non sono identiche.

Ciò considerato si avanzano le seguenti osservazioni su alcuni articoli del DDL:

- art. 3 –riteniamo si debba limitare la libertà di redazione del contratto , escludendo direttamente quanto invece indicato quale privo di effetto. La forma scritta (contratto e/o lettera di incarico recante tutti gli estremi necessari e sufficienti) deve essere considerata tassativa. Prevedere il diritto al risarcimento dei danni non comporta alcun miglioramento della situazione attuale e quindi non corrisponde all'obiettivo citato nella parte introduttiva della relazione (occorre costruire anche per i lavoratori autonomi un sistema di diritti e di welfare moderno capace di sostenere il loro presente e di tutelare il loro futuro)
- art.5 – condividiamo sostanzialmente il contenuto dell'articolo, in quanto corrispondente a più esigenze. Riteniamo invece che accendere esplicite polizze assicurative facoltative contro il rischio del mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo sia soluzione da preferirsi a quanto nel dettato del precedente articolo 2 : non si vede però come potrebbe configurarsi quale un "conseguente abbattimento dei costi per il lavoratore autonomo", mentre si percepisce con immediatezza una maggior certezza e snellimento delle procedure volte al recupero crediti.
- art. 6 – non comprendiamo le motivazioni per la regola della invarianza finanziaria; riteniamo opportuno un coordinamento centrale delle attività del citato sportello per il lavoro autonomo.
- art. 7 – non comprendiamo la regola della invarianza finanziaria: riteniamo necessaria un'azione di facilitazione (forse da parte di organismi bilaterali?) all'accesso dei liberi professionisti ai P.O.N. e P.O.R. del Fondo Sociale Europeo.
- art. 10 – il punto 1 Non è chiaro se la disposizione sia da riferirsi soltanto ai contratti aventi carattere continuativo; il punto 2 si ritiene addirittura penalizzante: l'attuale situazione prevede forse che il lavoratore

autonomo che non può operare per infortunio o malattia incassi comunque un corrispettivo.

- art. 12 – punto a) senza forma scritta del contratto non può ovviamente più sussistere la ipotesi di collaborazione coordinata: il coordinamento stabilito “di comune accordo dalle parti” dovrebbe escludere contratti identici, precompilati, predisposti unilateralmente e/o estesi a più collaboratori.