



Camera dei Deputati

XVIII Legislatura

XI Commissione (Lavoro pubblico e privato)

Documento di Osservazioni e Proposte

Audizione informale nell'ambito dell'esame delle proposte di legge C. 2282 Gagliardi, C. 2417 Barzotti, C. 2667 Lucaselli, C. 2685 Vallascas, C. 2817 Serracchiani, C. 2851 Giarrizzo, C. 2870 Giarrizzo, C. 2908 Villani, C. 3027 Mura e C. 3150 Zangrillo, recanti disposizioni in materia di lavoro agile e di lavoro a distanza

3 novembre 2021

Il lavoro agile, quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro, è frutto della disciplina introdotta nel nostro ordinamento della legge n. 81/2017.

L'obiettivo principale della normativa, e cioè consentire una migliore conciliazione dei tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della produttività, non è stato tuttavia pienamente centrato, almeno nelle prime fasi di applicazione della nuova disciplina, rimanendo sostanzialmente uno strumento "di nicchia".

Strumento che ha trovato, invece, una sua centralità a seguito dell'emergenza sanitaria da Covid-19 che ha reso necessaria l'adozione di misure restrittive e l'individuazione del lavoro agile quale modalità indispensabile al contenimento del contagio, determinando in tal senso un passaggio repentino e non programmato allo *smart working*.

Come certificato dall'Istat nel Rapporto "*Il Mercato del lavoro 2020 – Una lettura integrata*", infatti, se nel bimestre gennaio-febbraio 2020 soltanto il 5% del personale risultava aver svolto il proprio lavoro da remoto, nel periodo marzo-maggio 2020, in seguito alle limitazioni della mobilità individuale e alla sospensione delle attività economiche non essenziali a livello nazionale, la quota media del personale in *smart working* è salita repentinamente al 47%, riducendosi nei periodi successivi ma assestandosi comunque su livelli molto più elevati rispetto alla fase pre-pandemica (27,4% nel periodo maggio-giugno 2020; 29,6% nel periodo settembre-ottobre 2020).

L'emergenza sanitaria ha, quindi, spinto le imprese a utilizzare il lavoro a distanza con un'intensità mai sperimentata prima: nel periodo marzo-maggio 2020 quasi tutte le imprese con lavoratori che potevano svolgere la prestazione lavorativa a distanza hanno attivato questa modalità di lavoro, arrivando a rappresentare il 21,3% delle imprese con almeno 3 addetti, rispetto alla quota potenziale del 21,9%.

Tale diffusione è frutto, d'altronde, degli interventi normativi adottati nel corso dell'emergenza e che hanno fortemente insistito sulla promozione del lavoro agile quale strumento idoneo a bilanciare le esigenze di salute pubblica e dei lavoratori con quelle di produttività delle imprese e del Paese in generale.

Già a partire dal 1° marzo 2020 il relativo DPCM è intervenuto per individuare modalità semplificate per l'accesso al lavoro agile (assenza di accordi individuali; obblighi di informativa assolti in via telematica), modalità successivamente confermate dalle disposizioni adottate nel periodo

emergenziale e, da ultimo, ribadite dal D.L. 52/2021 che estende fino al 31 dicembre 2021 la procedura semplificata per il ricorso a tale modalità lavorativa.

Alla semplificazione delle procedure si è accompagnata, inoltre, una legislazione di promozione del lavoro agile già a partire dal DPCM dell'11 marzo 2020 (fino ad arrivare al DPCM del 2 marzo 2021) che raccomandava *“il massimo utilizzo da parte delle imprese di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza”*, raccomandazione recepita e ribadita anche dal Protocollo sottoscritto da Governo e Parti sociali il 14 marzo 2020 e dal successivo Protocollo integrativo del 24 aprile 2020, che espressamente prevede come *“il lavoro a distanza continua ad essere favorito anche nella fase di progressiva riattivazione del lavoro in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione”*, nonché, da ultimo, dal Protocollo di aggiornamento del 6 aprile 2021.

Il lavoro agile ha, quindi, consentito, e tuttora consente nella perdurante fase emergenziale, un'ottimale gestione del lavoro, ponendosi non solo come efficace strumento di contenimento del contagio e di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori ma anche come strumento idoneo a coniugare l'interesse delle imprese al mantenimento della produttività con quello dei lavoratori allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Per di più, il lavoro agile “emergenziale”, unitamente al ricorso alle tecnologie informatiche, ha consentito un adattamento in tempi molto brevi del mondo del lavoro a uno scenario del tutto inaspettato, quale quello dell'epidemia da Covid-19, innescando innovazioni di processo anche in contesti produttivi maggiormente in ritardo verso una compiuta transizione digitale. In tal senso il lavoro agile sperimentato nel corso della pandemia offre, quindi, in prospettiva anche grandi opportunità per colmare i gap del nostro Paese in termini di infrastrutture e competenze digitali.

Proprio in virtù della centralità acquisita dal lavoro agile, Confartigianato ritiene necessario un intervento normativo che vada nel senso di consentire alle imprese di programmare, in un'ottica di più ampio respiro, il ricorso a tale opportunità, prevedendo **incentivazioni economiche per le piccole e medie imprese** che intendano dotarsi delle necessarie attrezzature. Tale intervento concederebbe alle imprese di minori dimensioni un adeguato lasso temporale per passare da un approccio “emergenziale” al lavoro agile a una sua attivazione organica e organizzata che consentirebbe di sfruttarne a pieno le potenzialità.

Se, infatti, gli effetti del ricorso allo *smart working*, come rilevati dall'Istat, sono prevalentemente positivi sul benessere del personale e sugli aspetti legati agli investimenti in nuove tecnologie e

formazione del personale, tra le imprese di piccole dimensioni prevalgono valutazioni negative proprio con riferimento all'aumento dei costi operativi.

Per tale ragione Confartigianato valuta positivamente la pdl **A.C. 2817** che all'articolo 2 riconosce alle imprese la possibilità di accedere a un **credito di imposta** per l'acquisto di strumenti per l'organizzazione e la gestione, nonché di apparecchiature e *software* messi a disposizione del personale impiegato in *smart working*.

In secondo luogo, si evidenzia che un'eventuale riforma del lavoro agile, e quindi della legge n. 81/2017, non può prendere come riferimento il periodo eccezionale che stiamo vivendo a causa della situazione di emergenza determinata dalla pandemia.

Valutare le efficienze e le inefficienze del sistema delineato dalla legge n. 81/2017 prendendo come riferimento il periodo di emergenza sanitaria sarebbe un grave errore di metodo, perché rischierebbe di portare alla costruzione di un impianto eccessivamente prescrittivo.

La normativa del 2017 ha, infatti, opportunamente delineato una disciplina flessibile dello strumento, introducendo una cornice normativa "leggera" in linea con le peculiarità del lavoro agile, caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro: una modalità che consente al lavoratore di conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, di favorire la crescita della sua produttività.

La definizione di *smart working* contenuta nella legge n. 81/2017, pone quindi l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto.

La stessa scelta di affidare ad accordi individuali il compito di definire le modalità di esecuzione del lavoro agile, accordi che possono essere a termine o a tempo indeterminato, consente di delineare una disciplina *tailor made*, adattabile alle diverse situazioni e che possa temperare le esigenze organizzative e produttive dell'impresa con quelle personali e professionali del lavoratore.

Una disciplina che comunque non manca di approntare garanzie per i lavoratori che svolgono la loro prestazione in modalità agile, ai quali viene in primo luogo riconosciuto il diritto di ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Identiche sono anche le opportunità di crescita professionale nel momento in cui la normativa prevede che al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile può essere riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente e alla certificazione delle competenze acquisite.

Analogamente, e in linea con la necessità di valorizzare la flessibilità organizzativa del lavoro agile, la normativa rimanda all'accordo individuale gli aspetti relativi all'orario di lavoro, richiamando i limiti imposti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché quelli inerenti al diritto alla disconnessione.

La dimensione individuale dell'accordo, e di conseguenza la valorizzazione della scelta volontaristica nel ricorso al lavoro agile, non ha d'altronde impedito alla contrattazione collettiva di intervenire in funzione integrativa rispetto alla cornice delineata dalla legge.

Al contrario, proprio la semplicità della normativa, che non prevede un espresso rinvio alla contrattazione collettiva quale condizione abilitante per il ricorso allo *smart working*, ha favorito e agevolato l'interazione tra la disciplina legale, l'accordo individuale e la regolazione collettiva.

Esemplificativo in tal senso è l'Accordo regionale Veneto per il settore artigiano del 20 dicembre 2019 che non solo mira a definire schemi e linee guida per la concreta attuazione della legge n. 81/2017 ma, soprattutto, si pone nell'ottica di promuovere il lavoro agile all'interno delle imprese artigiane e delle PMI riconoscendo un ruolo alla bilateralità nella diffusione di tale strumento attraverso incentivi economici e assistenza alle imprese in termini di consulenza organizzativa e avvio di iniziative di informazione e formazione.

A tale riguardo appare quindi condivisibile l'approccio della pdl **A.C. 2817** che nell'ottica di incentivare la regolazione collettiva prevede una **riduzione della contribuzione** relativa ai contratti di lavoro agile stipulati in conformità di quanto disciplinato dalla contrattazione collettiva.

Considerato quanto sopra, **Confartigianato non ravvisa, quindi, l'esigenza di una riforma complessiva della disciplina sul lavoro agile**, dal momento che l'impianto generale disegnato dalla legge n. 81/2017 appare condivisibile, lasciando ampi spazi di intervento anche alla contrattazione collettiva, di cui va salvaguardata la funzione integrativa evitando di disciplinare a livello legislativo aspetti che, riguardando l'organizzazione del lavoro, trovano proprio nella contrattazione la sede naturale per la loro regolamentazione.

Semmai l'attuale impianto normativo potrebbe essere migliorato su alcuni specifici aspetti, eliminando o quantomeno alleggerendo la previsione dell'art. 22 della legge n. 81/2017 che pone l'obbligo per il datore di lavoro di consegnare annualmente al lavoratore e al responsabile dei lavoratori per la sicurezza un'informativa scritta relativa ai rischi generici e specifici connessi con il lavoro agile.

Da un lato, infatti, andrebbe chiarito che con la consegna dell'informativa il datore di lavoro ha adempiuto esaustivamente e integralmente agli obblighi di legge riconducibili alla disciplina

prevenzionistica e, dall'altro, specificato che l'informativa sui rischi specifici non può che essere necessariamente circoscritta alla sola dotazione degli strumenti – anche di carattere informatico – eventualmente forniti dal datore di lavoro.

Né quest'ultimo può essere chiamato a rispondere per rischi diversi come il luogo di lavoro ove viene svolta la prestazione lavorativa (che è “*senza vincoli di luogo*”) né per le modalità esecutive sulle quali non ha la possibilità di intervenire.

Per tali ragioni Confartigianato non ritiene condivisibili le proposte legislative che, al contrario, contengono misure che possono avere l'effetto di irrigidire il quadro normativo, quali, a titolo esemplificativo, l'individuazione di percentuali di lavoro agile (A.C. 2282), di diritti di precedenza (A.C. 2417), di integrazioni salariali obbligatorie per i lavoratori in *smart working* (A.C. 2685) ovvero l'obbligo di aggiornare il DVR (A.C. 2417).

Parimenti, non appaiono condivisibili quei progetti di legge – nello specifico A.C. 3150 e A.C. 2908 – che individuano nel lavoro a distanza un'ulteriore modalità di svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali: si tratta, infatti, di proposte che non contribuiscono a semplificare il quadro normativo ma che al contrario introducono ulteriori elementi di rigidità.

In conclusione, Confartigianato ritiene che l'attuale legislazione, applicata in un contesto non emergenziale e di post-pandemia, possa rendere possibile l'implementazione di esperienze di *smart working* in numerosi e differenti contesti, permettendo, anche grazie al libero intervento della contrattazione collettiva, di definire stabili ed efficaci modelli di lavoro agile.

IN SINTESI, LE NOSTRE PROPOSTE:

1. **MANTENERE L'IMPOSTAZIONE DELLA LEGGE N. 81/2017 CHE INTRODUCE UNA NORMATIVA FLESSIBILE IN LINEA CON LE PECULIARITÀ DEL LAVORO AGILE**
2. **MANTENERE LA FUNZIONE INTEGRATIVA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, EVITANDO DI DISCIPLINARE PER LEGGE ASPETTI CHE, RIGUARDANDO L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, SONO PROPRI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**
3. **SEMPLIFICARE GLI ASPETTI RELATIVI ALLA SALUTE E SICUREZZA**
4. **PREVEDERE INCENTIVI PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE PER L'ACQUISTO DELLE STRUMENTAZIONI NECESSARIE**