

**CAMERA DEI DEPUTATI**

**Commissione XI Lavoro pubblico e privato**

**Audizioni, nell'ambito dell'esame delle proposte di legge C. 2282 Gagliardi, C. 2417 Barzotti, C. 2667 Lucaselli, C. 2685 Vallasca, 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**

**Audizione del presidente di ConfProfessioni  
dott. Gaetano Stella**

Onorevole Presidente, Onorevoli Deputati,

I progetti di legge al vostro esame affrontano sotto diverse angolazioni il tema della disciplina dello *smart working*, modalità di esecuzione della prestazione lavorativa il cui utilizzo si è diffuso in maniera notevole durante la pandemia attraverso i provvedimenti emergenziali. Negli ultimi tempi, infatti, l'approccio a tale istituto è in larga parte dipeso dalla situazione contingente, nell'assenza di una riflessione approfondita sull'organizzazione del lavoro nell'era del digitale e delle nuove tecnologie.

In questo sforzo di comprensione, va in primo luogo ricercato un atteggiamento culturale che affronti senza pregiudizi i nuovi modelli organizzativi, caratterizzati dal distacco di sedi stabili di lavoro e dalla piena autonomia nella gestione dei tempi di lavoro. Siamo pertanto fermamente convinti che una regolazione dell'istituto non possa essere ricondotta esclusivamente nelle tradizionali categorie delle politiche e del diritto del lavoro, ma che occorra un grande impegno per sviluppare idee innovative finalizzate a realizzare quell'equilibrio tra esigenze di produttività e di tutela per i lavoratori che costituisce l'obiettivo principale dello *smart working*.

Il settore degli studi professionali ha sempre guardato con attenzione al lavoro agile in ragione delle caratteristiche dell'attività che viene svolta nei contesti produttivi professionali. Lo svolgimento delle prestazioni lavorative "a distanza" è infatti da tempo una realtà attiva in molti studi professionali amministrativi ed economici. In questo senso ConfProfessioni si è impegnata fin dall'adozione della legge n. 81/2017 a promuovere l'utilizzo dello *smart working* attraverso la bilateralità di settore mediante l'erogazione di contributi per l'acquisto della strumentazione.

## **Audizione disposizioni in materia di lavoro agile e di lavoro a distanza**

### **Sul ruolo della contrattazione collettiva**

Venendo alle proposte al Vostro esame, occorre preliminarmente segnalare la necessità di tenere in considerazione l'iniziativa che il Ministro del Lavoro sta portando avanti sul tema, finalizzata alla realizzazione di un protocollo tra le parti sociali che vada ad individuare alcuni principi-guida nell'ambito della legislazione vigente (legge n. 81/2017).

Riteniamo infatti che la promozione della contrattazione collettiva e in generale del ruolo delle parti sociali costituisca un aspetto di cruciale importanza per regolare lo *smart working*. Nel nostro Paese, caratterizzato da un accentuato pluralismo di forme e dimensioni delle attività economiche, i contesti produttivi sono troppo differenti tra loro perché si possa definire uniformemente, in via legislativa, un quadro regolativo dettagliato dello *smart working*, valido per tutti i contesti. Il ruolo della legislazione, dunque, dovrà essere quello di stabilire alcuni principi generali e di lasciare, quindi, alla contrattazione collettiva di primo e secondo livello e agli accordi individuali il compito di declinare in maniera specifica, a seconda delle esigenze settoriali e produttive, la concreta attuazione dello strumento.

Per questo motivo, può ritenersi sufficiente quanto attualmente previsto dalla legge n. 81/2017. La contrattazione collettiva nazionale può intervenire efficacemente per meglio orientare la definizione nell'ambito delle intese individuali di alcuni aspetti come l'individuazione delle sedi di lavoro, la collocazione delle giornate di lavoro agile, ed i tempi di lavoro nell'ambito della giornata. A riprova della tendenziale operatività dell'attuale quadro legislativo rispetto alla regolazione contrattuale del fenomeno, si consideri che è attualmente in corso una negoziazione tra Confprofessioni e le controparti sindacali di Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs in merito ad un accordo di settore sul lavoro agile.

Osserviamo, invece, che molte delle proposte di legge in commento si spingono fino alla normazione di aspetti che non possono che essere di competenza delle parti sociali quali, ad esempio, la percentuale di lavoratori che possono lavorare in *smart working* in una determinata azienda o l'eventuale remunerazione di spese connesse all'attivazione del lavoro agile.

Si tratta peraltro di interventi che fanno tesoro dell'esperienza accumulatasi nel periodo della pandemia, ed in particolare da alcune distorsioni applicative che si sono verificate. E tuttavia, l'approccio legislativo non deve partire dalla "patologia", ma dagli aspetti positivi che la diffusione dello *smart working* può determinare per i datori di lavoro e per i lavoratori.

### **Sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

Sul fronte della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nel periodo pandemico si è aperto un lungo dibattito relativo all'impatto del lavoro agile sulle condizioni psico-fisiche dei lavoratori. Riteniamo tuttavia, come detto in premessa, che non è opportuno prendere come riferimento per l'elaborazione di proposte normative l'eccezionalità della situazione connessa alla pandemia che ha comportato un allontanamento forzato dai luoghi di lavoro con effettive situazioni di disagio ed estraniamento. L'esigenza che abbiamo nell'ambito della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è quella di semplificare il quadro normativo vigente, specialmente

## **Audizione disposizioni in materia di lavoro agile e di lavoro a distanza**

per i contesti a basso rischio. Si ritiene conseguentemente che sia sufficiente l'impianto normativo vigente, essendo più che adeguata la consegna di una informativa con evidenza di alcuni rischi peculiari legati allo svolgimento dell'attività in *smart working*. La previsione di alcune delle proposte di legge di adempimenti come l'aggiornamento nel DVR o di ulteriori ore di formazione appare pertanto eccessiva.

### **Incentivi fiscali e contributivi**

Nel settore degli studi professionali, così come nei settori caratterizzati da una più intensa presenza di PMI, gli accordi sulla produttività sono di carattere territoriale e hanno contemplato, fra le misure oggetto della detassazione, anche l'utilizzo del lavoro agile.

È sicuramente utile sostenere la diffusione di tale modalità di svolgimento della prestazione con incentivi fiscali e contributivi: i benefici che derivano dallo *smart working* non riguardano solamente una potenziale maggiore produttività dei lavoratori, ma sono legati anche all'impatto ambientale e all'abbattimento delle emissioni di CO2 derivanti dal mancato utilizzo dei mezzi di trasporto privati per il raggiungimento del luogo di lavoro, e alle potenzialità in termini di conciliazione vita-lavoro.

Reputiamo pertanto di particolare interesse l'introduzione di una riduzione dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro per i lavoratori che svolgono attività in modalità agile (AC 2282 AC 2667, AC 2817, AC 2908) e il riconoscimento alle imprese della possibilità di accedere al credito d'imposta (AC 2817, AC 2908) già previsto per investimenti realizzati nell'ambito della strategia industria 4.0 per l'acquisto di strumenti per l'organizzazione, la gestione, apparecchiature e software messi a disposizione del personale impiegato in attività lavorative in modalità agile.

### **Sulle semplificazioni**

La maggior parte delle proposte di legge, sul fronte degli adempimenti formali, richiama quanto previsto nella normativa vigente, che prevede la necessità di realizzare delle comunicazioni attraverso il portale a ciò dedicato. Su questo aspetto sarebbe necessario un cambio di paradigma con la previsione di un intervento strutturale che si ispiri alle norme del periodo emergenziale. Posta la centralità dell'accordo individuale per l'avvio dello *smart working*, è infatti da ritenersi idonea la mera allegazione dell'elenco dei lavoratori coinvolti a fini informativi, senza necessità di allegare anche i singoli accordi individuali.

### **Sui lavoratori destinatari**

Quanto ai lavoratori destinatari, ai diritti di precedenza, alle priorità nell'esecuzione del rapporto lavorativo in modalità agile siamo d'accordo nell'allargamento della platea

## **Audizione disposizioni in materia di lavoro agile e di lavoro a distanza**

attualmente prevista dal comma 3-bis della legge 81/2017. La modalità lavorativa agile può essere un utile strumento di conciliazione vita-lavoro in alcune situazioni particolari che sono caratterizzate da difficoltà. Pertanto accogliamo con favore l'ampliamento delle platee con priorità ai lavoratori che svolgono funzioni di caregiver (AC 2417, AC 2667, AC 3150), ai dipendenti che assistono persone con handicap in situazione di gravità (AC 3150 AC 2667), ai lavoratori con un figlio minore di quattordici anni qualora l'altro genitore componente del nucleo familiare svolga attività lavorativa senza utilizzazione di forme di lavoro agile, di lavoro a distanza o di telelavoro (AC 2908). Non possiamo non segnalare che i criteri e gli ordini di priorità siano stati comunque spesso individuati dagli accordi sottoscritti dalle parti sociali: anche in tal caso, quindi, lo strumento dinamico della contrattazione collettiva può svolgere la sua funzione in modo più adattivo e contestualizzato ai singoli contesti produttivi.

### **Sul diritto alla disconnessione**

Sul diritto alla disconnessione specificamente disciplinato dalle proposte AC 2417, AC 2667 ed AC 2908 crediamo che l'impostazione originaria prevista dall'art. 19 della legge n. 81/2017 sia maggiormente idonea a tutelare le reciproche esigenze del lavoratore e delle imprese, poiché demandato all'accordo tra le parti.

Anche in questo caso la contrattazione collettiva fin qui maturata ha declinato tale diritto in base alle singole realtà, settori produttivi e modalità di svolgimento delle attività lavorative, individuando un punto di equilibrio tra la pervasività degli strumenti digitali e la vita privata dei singoli lavoratori.