



PRIME CONSIDERAZIONI UIL

ai Disegni di Legge n.2233 E n.2229

11° Commissione Lavoro e Previdenza Sociale del Senato

AUDIZIONE DELL' 8 MARZO 2016

“Lavoro agile” o **“smart working”**? Qui la prima diatriba lessicale su quale espressione preferire all'altra. Ultimamente sembra fare più “smart” utilizzare termini anglofoni, come nel caso della recente riforma del mercato del lavoro. Ma se dovessimo decidere tra quale delle due espressioni privilegiare, non avremmo alcun dubbio sul sostenere quella italiana di “lavoro agile” che vediamo essere favorita anche dai due disegni di legge in discussione.

Intanto occorrerebbe intenderci sul significato da attribuire a “lavoro agile”. Su tale questione sembra che i due disegni di legge abbiano una diversa visione: il disegno di legge governativo sembra concepirlo come una modalità di flessibilità organizzativa del lavoro e contemplarlo nell'area del lavoro subordinato (in linea con il progetto di legge Mosca-Ascani), mentre il disegno di legge del Sen. Sacconi sembra inquadrarlo in una nuova tipologia contrattuale tanto che il recesso porta allo scioglimento del vincolo contrattuale e ne estende la portata anche al lavoro autonomo.

In realtà, a ben vedere, non stiamo parlando di un istituto che nasce con i disegni di legge in discussione al Parlamento, poiché esempi concreti di lavoro agile, più o meno sperimentali, sono già in campo. Un esempio è il recente accordo del credito dove il lavoro agile è definito “lavoro flessibile”, così come l’applicazione avviata nel settore delle telecomunicazioni dove già da anni tale strumento è stato adottato. Forse si può dire che le Parti Sociali su questo tema siano arrivate prima del legislatore. Ciò a dimostrazione che gli organismi intermedi possono, attraverso lo strumento principe che è la contrattazione, intervenire nei continui processi di modifica del sistema produttivo, adattando e coniugando esigenze contrapposte. Quindi il primo aspetto da analizzare rispetto al disegno di legge n.2229 è che andrebbe maggiormente valorizzata la contrattazione collettiva, in tutte le sue forme, poiché la vita reale insegna che non la norma generale valida per tutti, bensì la contrattazione riesce a contemperare esigenze diverse e tipicamente settoriali.

Su questo tema, quello della contrattazione collettiva, il testo governativo non sembra mostrare molta attenzione, demandando, seppur non in maniera esplicita, alla contrattazione individuale la regolamentazione di tale forma di flessibilità, salvo all’ultimo richiamare la possibilità della contrattazione collettiva (tutta) di poter introdurre ulteriori previsioni (“integrative” o “nuove” rispetto a quelle presenti nel disegno di legge?) finalizzate ad agevolare i lavoratori e le imprese che intendono utilizzare la modalità di lavoro agile.

Qui sembra quasi far salvo ciò che la contrattazione collettiva sta già attuando (come nel caso del credito) ed attuerà in futuro in tema di lavoro agile, ma nello stesso tempo sembra conferire un’ampia “agilità” di azione alla contrattazione individuale sulla regolamentazione di tale organizzazione del lavoro.

Come dire...nelle more che la contrattazione collettiva non intervenga, i contratti individuali possono stabilire modalità di lavoro agile.

Sul tema del ruolo della contrattazione, dove invece il Disegno di legge Sacconi sembra accordare un forte margine di azione, troviamo riduttivo restringerne il campo alla sola contrattazione collettiva decentrata, accantonando l'idea che possa svolgere un fondamentale ruolo anche la contrattazione di 1° livello perlomeno come individuazione delle norme quadro. La stessa contrattazione potrà individuare le figure e le mansioni oggetto della nuova regolazione raccogliendo così le indicazioni del disegno di legge Sacconi sulla individuazione del bacino delle professionalità oggetto della nuova regolamentazione.

Il tema del lavoro agile va sviluppato anche con riferimento alla questione, delicata, dei controlli a distanza su cui è recentemente intervenuta la novità apportata dal Jobs Act.

E' uno dei temi fondamentali da affrontare poiché è chiaro che il lavoro agile, significa lavorare "in parte" fuori dall'azienda. Seppur si rinvia alla nuova formulazione dell'art. 4 della Legge 300/70, crediamo che sia fondamentale che il tema venga affrontato, anche in questo caso, dalla contrattazione collettiva.

Il lavoro sta cambiando e ben sappiamo che la tecnologia sta prendendo piede in maniera sempre più preponderante. La paura che la tecnologia possa sostituire nel tempo il lavoro tradizionale è una delle questioni chiave del prossimo futuro ed in questo caso lo Smart Working può rappresentare una opportunità anche per contribuire a salvaguardare posti di lavoro.

C'è anche da dire che il lavoro agile ha una sua trasversalità sia rispetto alla questione di genere, sia rispetto ai cluster di età dei potenziali lavoratori poiché permette sia di contemperare le trasformazioni demografiche che spingono sempre più verso un lavoratore senior, sia di conciliare tempi di vita e lavoro che sono non più solo collegati all'essere donna come nel passato, ma anche al genere maschile. Nello stesso tempo probabilmente i c.d. Millennials, categoria dei giovani, sarà quella più propensa a lavorare in maniera "agile" anche perché questo tipo di flessibilità è quella che maggiormente si lega alla tecnologia e alla conoscenza e capacità di utilizzo degli strumenti tecnologici. Da questo punto di vista diventa fondamentale la formazione.

Su quest'ultimo aspetto, occorre fare un cambio culturale. Bisogna investire nelle risorse umane. La formazione come le tecnologie sono fattori abilitanti. Ma anche la formazione va un po' rivista rispetto al tradizionale concetto di formazione prevalentemente in aula. A lavoro agile, deve corrispondere formazione agile, cioè una formazione anche a distanza, formazione creativa, che realizzi la persona. Una formazione ed una crescita delle competenze che passano, anche, da una nuova cultura della condivisione e della partecipazione, rafforzando il valore della fiducia reciproca.

Una specie di formazione con metodo Montessori, se volessimo mutuare un sistema scolastico/pedagogico che, per eccellenza, vede nella persona la centralità di un processo di crescita professionale e del clima aziendale.

Da questo punto di vista rispetto al testo governativo, dove la formazione viene solo sfiorata, consideriamo che debba essere sostenuta ed inserita nel testo del DDL 2233 (Governo), quella parte del DDL 2229 (Sacconi) in cui si parla di un diritto

all'apprendimento permanente, di certificazione delle competenze e di valorizzazione anche dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Ci sembra più convincente, ad oggi, il testo governativo relativamente alla “natura subordinata” del rapporto di lavoro entro il quale rendere praticabile la flessibilità che il lavoro agile può offrire.

Una flessibilità nei tempi e modi di lavoro che nel lavoro autonomo è chiaramente strutturata dal Capo I dello stesso disegno di legge attraverso la modifica definitoria delle collaborazioni coordinate e continuative contenuta nell'art. 409, 3 comma del codice di procedura civile.

La perplessità che abbiamo sul testo del ddl. 2229 rispetto a tale questione, è dovuta ad una potenziale sovrapposibilità tra il concetto di lavoro agile che nel ddl Sacconi è esteso anche al lavoro autonomo, con la collaborazione coordinata e continuativa che è di per sé svincolata da tempi e luoghi di esecuzione della prestazione lavorativa.

Rimanendo sul tema del lavoro autonomo di cui al Capo I del disegno di legge 2233, troviamo apprezzabile l'estensione di diritti e tutele alle donne e uomini che svolgono attività di collaborazione. Ma la domanda è scontata: “chi paga” l'estensione delle tutele?

Il welfare e la protezione sociale sono caratterizzati da requisiti per noi sempre attuali: mutualità e assicurazione. Ciò significa che, come per il lavoro subordinato, le necessarie ed auspicabili tutele sono autofinanziate da imprese e lavoratori (pensioni, sanità, disoccupazione, maternità, malattia). Stessa caratteristica dovrebbero avere anche le tutele per i lavoratori autonomi, fuori dal perimetro degli Ordini che hanno un sistema di protezione a se stante. Questo potrebbe contribuire ad avviare un processo di convergenza “dei sistemi di protezione sociale” tra

lavoratori autonomi, parasubordinati e dipendenti anche con un effetto positivo in termini contrasto alla evasione e elusione fiscale e previdenziale.

Per concludere: la UIL ritiene assolutamente necessario affrontare le sfide della modernizzazione anche in ambito lavorativo, così come stanno dimostrando le tante esperienze, anche aziendali, in tema di nuove regole sul lavoro agile ed, a tal fine, invita la Commissione ed il Parlamento a valutare una fase di analisi ed indagine sulle buone prassi già in campo per permettere, rapidamente, di arricchire il dibattito parlamentare stesso con una valutazione su pratiche già sperimentate.