

"Esame e riforma della disciplina del lavoro agile"
Tavolo di concertazione presso Ministero del Lavoro
Riunione del 25 settembre 2020

Il contributo di Confimi Industria
Confederazione dell'industria manifatturiera italiana e dell'impresa privata

Parlare di lavoro agile o di smart working necessita di alcuni ragionamenti onde evitare di cadere in un imbroglio lessicale, inficiandone di conseguenza una ricaduta operativa.

La disciplina del lavoro deve essere accompagnata da una maggiore chiarezza terminologica.

Ribadiamo inoltre la necessità di una semplificazione delle regole volte a disciplinare il lavoro agile. Riteniamo infatti essenziale che gli adempimenti burocratici e quelli amministrativi connessi all'attivazione del lavoro agile siano resi più semplici, rendendo strutturale la comunicazione semplificata prevista temporaneamente per tutta la durata dello stato di emergenza.

Infine, auspichiamo che qualsiasi progetto di riforma del lavoro agile debba essere inserito in un più ampio disegno di legge che disciplini il "lavoro da remoto", volto a riordinare gli istituti già presenti nel nostro ordinamento giuridico e che al contempo ponga l'attenzione sulle nuove modalità di esecuzione del lavoro che si stanno affermando nelle nostre aziende grazie al continuo potenziamento della tecnologia.

1) TEMPORALITÀ

È indubbio che se non ci fosse stata la drammaticità della Pandemia del COVID 19 ora non ci sarebbe una così grande attenzione al tema. Diventa necessario comprendere che cosa effettivamente si intenda fare e come si intenda procedere poiché continuare a ragionare su questi temi spinti dall'emergenza non produce effetti positivi.

2) MODALITÀ

Alcuni ambiti non possono che aver avuto ricadute positive dall'applicazione di questo strumento/modalità.

Va sottolineato ovviamente che la riflessione qui affrontata è relativa all'ambito strettamente legato alla produzione poiché altri ambiti, come quelli relativi alla comunicazione, alla formazione, all'informazione trovano risposte completamente differenti.

A titolo esemplificativo il lavoro comunicativo (vedasi conference call, webinar) ha prodotto e trovato esiti felici da queste esperienze visto il mantenimento dell'attività, il minor impatto ambientale, il risparmio prodotto e così via.

D'altra parte, si deve dire che proprio a causa della fase emergenziale si è proceduto con iniziative lodevoli ma talvolta improvvisate:

- a) non tutti i contratti di lavoro, e tantomeno le singole Aziende, avevano norme che regolavano questa forma di lavoro;
- b) si è proceduto su "forme spontanee" da parte delle Autorità che hanno indicato l'utilizzo di forme simili di lavoro;
- c) non si è proceduto con la verifica delle norme di sicurezza ed ambientazione del lavoro (A casa? In cucina? In soffitta? etc.);

d) nessuna precisa indicazione si è fornita circa l'esecuzione e le tempistiche dell'esecuzione (diritto alla disconnessione? gli orari di lavoro?).

In pratica fin troppe volte, escluse esperienze già in precedenza strutturate, si è proceduto a vista con norme mutuare da esperienze simili (sporadiche esperienze di telelavoro) oppure adeguando le regole/indicazioni rispetto ai sistemi organizzativi tradizionali.

3) ESECUZIONE E VALORIZZAZIONE DEL LAVORO

Alla luce delle considerazioni sopra indicate - e probabilmente non era possibile fare diversamente - si è comunque proceduto alla valorizzazione economica e quantistica del lavoro svolto con il sistema classico di natura industriale e cioè lo scambio ora lavorata / riconoscimento economico. Procedura ineluttabile ma sicuramente inefficace in termini di verifica. Basti pensare al riscontro delle ore considerate, o al controllo del lavoro (qualità ed esecuzione), l'effettiva presenza.

4) LAVORO TRADIZIONALE E LAVORO AGILE TERMINOLOGIA ESATTA E NON MISTIFICAZIONE

Non c'è alcun dubbio che pensare di utilizzare dappertutto e per tutte le attività gli stessi strumenti è un errore di valutazione e soprattutto una ingiustizia nei comportamenti per i soggetti coinvolti.

Infatti, è logico pensare che l'attività produttiva tradizionale non possa prescindere dalla presenza fisica, da precise regole organizzative, da norme flessibili ma pur sempre rigide proprio perché la struttura organizzativa lo impone.

E a maggior ragione ciò si determina per tutte le attività ad essa collegate anche se erroneamente considerate "diverse" nell'immaginario collettivo che da sempre semplificava la divisione del lavoro tra lavoro manuale/operaio dal lavoro intellettuale/impiegatizio, pur considerando la variabile introdotta dall'applicazione tecnologica.

Ora a questi schemi sono sempre state legate indissolubilmente le forme di retribuzione, i criteri organizzativi (orari) e le flessibilità collegate (straordinari, permessi, etc.).

Ciò che significhi lavoro tradizionale appare chiaro e molti strumenti per la regolazione del fenomeno sono ormai consolidati: dalle Leggi, ai CCNL, alle disposizioni previdenziali, infortunistiche; per non parlare dei soggetti di rappresentanza che hanno costruito la loro esistenza nella difesa di interessi di parte.

Il concetto di lavoro agile talvolta sembra sovrapporsi a strumenti simili o definizioni simili quali il telelavoro, lo smart working e via dicendo.

È inevitabile quindi che questi aspetti vadano chiariti perché anche la componente lessicale non deve introdurre complessità ma permettere una corretta lettura dello strumento.

5) MODIFICARE IL SISTEMA DI APPROCCIO AL LAVORO AGILE

Il cosiddetto lavoro agile va inserito strutturalmente nell'organizzazione del lavoro, laddove sarà compatibile, quindi deve essere elemento proprio della scelta aziendale e della autonomia dell'Azienda nell'applicare questo strumento.

Certamente va disciplinato, negoziato laddove possibile tra le parti, ma non può che essere un elemento della c.d. "flessibilità" della prestazione.

Ad esempio, stabilendone la durata, l'alternanza tra presenza fisica e lavoro agile etc.

Andrebbe per altro considerato in modo diverso il riconoscimento economico, più stringente ad obiettivi che non ad ora lavorata. In tal senso avrebbe più senso introdurre davvero una politica salariale legata ed incentivata a vere forme di Premi di produttività negoziali.

Chiaramente questi aspetti non possono che essere frutto di negoziazioni tra le parti ma, resta da valutare, il ruolo del legislatore qualora intervenga proprio sul diverso modo di calcolo retributivo (salario/orario, risultato/lavoro) e sugli aspetti fondamentali legati ai nuovi strumenti operativi che la tecnologia nei fatti sta imponendo.

Troppi aspetti appaiono ancora irrisolti e la sola negoziazione non riuscirebbe a dare e garantire le risposte adeguate, basti pensare ad esempio a quegli aspetti riferiti agli intrecci, sicurezza, privacy, titolarità dei dati.

6) L' ATTUALE SISTEMA VA SEMPLIFICATO

Le norme introdotte, seppur in emergenza, debbono essere garantite e consolidate in modo da mirare alla massima semplificazione per l'attivazione dello strumento.

Ciò vorrebbe dire rendere davvero esigibile l'utilizzo del lavoro agile.