

ALBERTO MASSAIA

DAL TELELAVORO AL LAVORO FLESSIBILE:
LA SITUAZIONE NEL SETTORE
DEL CREDITO E DELLE ASSICURAZIONI

CAMERA DEL LAVORO DI TORINO -

1. Premessa.

Di fronte ad un'innovazione, qualunque essa sia, sono possibili tre diversi atteggiamenti psicologici. Il primo atteggiamento è quello di rifiutare l'innovazione: lo *status quo* è conosciuto e come tale è rassicurante, il nuovo mette in discussione equilibri, dinamiche e ruoli consolidati, insomma può essere una minaccia. Il secondo atteggiamento è quello di accettare l'innovazione in maniera incondizionata: il nuovo è sempre un punto più avanzato verso nuovi mondi e nuove realtà e come tale interessante, avventuroso, stimolante. Il terzo atteggiamento è quello di esaminare logicamente i pregi e i difetti dell'innovazione, di valutare quali siano gli effetti reali ed infine, se vi sono effetti dannosi, cercare di eliminarli o almeno limitarli.

I primi due atteggiamenti sono istintivi ed emozionali, il terzo è un atteggiamento guidato dalla logica e come tale più difficile e meno accattivante degli altri, ma nell'ambito giuridico dovrebbe essere l'unico utilizzabile.

Ho usato il termine "ambito giuridico": il rapporto di lavoro è infatti un rapporto giuridico, per la precisione un rapporto contrattuale che disciplina la prestazione lavorativa.

I più diversi strumenti elettronici ormai largamente diffusi nel lavoro impiegatizio – a livello più ovvio internet, email, videoconferenze – hanno già innovato profondamente le modalità pratiche di lavoro, ma possono anche incidere sul contratto di lavoro. Vedremo come in particolare le nuove tecnologie possono incidere sul tempo e sul luogo della prestazione lavorativa stessa

2. Il telelavoro: l'accordo interconfederale del 2004.

Il punto di partenza per un esame del quadro normativo – legale e contrattuale – dei rapporti fra nuove tecnologie e contratto di lavoro è rappresentato dall'accordo interconfederale del 9 giugno 2004 in materia di telelavoro. Tale documento recepisce l'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002, che a sua volta fa seguito ad un invito della Commissione della Comunità Europea.

Il primo aspetto rilevante è la definizione di telelavoro; l'accordo (art. 1) dà la seguente definizione:

“Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa (...) viene regolarmente svolta al di fuori dei locali dell'impresa stessa. “

Ne consegue che il telelavoro non rappresenta una tipologia di contratto di lavoro, ma una modalità con cui viene organizzata e si svolge l'attività lavorativa. In particolare, è una modalità resa possibile dalle tecnologie informatiche e con tale modalità la prestazione lavorativa è resa fuori dai locali dell'impresa. Quindi, non si verifica un'alternanza fra lavoro svolto nell'ufficio “tradizionale” e lavoro svolto “altrove”: la scelta del telelavoro è potenzialmente di durata indefinita, anche se è una scelta reversibile su istanza di entrambe le parti (art. 2 comma 6).

La definizione del telelavoro come modalità di rendere la prestazione lavorativa e non come tipologia contrattuale, ha un'ulteriore importante conseguenza: i lavoratori che operano con tale modalità hanno gli stessi diritti di legge e di contratto spettanti ai lavoratori “tradizionali” ,

compresi tutti i diritti sindacali (artt. 3 e 10). Inoltre, il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori “tradizionali” (art. 8), pur restando fermo il principio dell’autogestione del tempo di lavoro da parte dei telelavoratori.

Un secondo aspetto rilevante è la volontarietà, in capo sia al lavoratore che al datore di lavoro (art. 2). Inoltre, lo stesso articolo precisa che il telelavoro può essere previsto sin dal momento dell’assunzione oppure può essere inserito a modifica di un contratto di lavoro già esistente.

Un terzo aspetto di rilievo è rappresentato dai molteplici obblighi a carico del datore di lavoro:

- di adottare le misure adeguate a protezione dei dati utilizzati dal lavoratore nello svolgimento del telelavoro (art. 4);
- di rispettare la riservatezza del lavoratore medesimo (art. 5), prevedendo in particolare che i controlli siano proporzionati all’obiettivo perseguito, come stabilito del decreto legislativo n. 626/1994;
- di adottare misure dirette a prevenire l’isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori, dando l’opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell’azienda (art.8);
- di applicare le norme di legge e di contratto in tema di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7); ciò comporta la possibilità per il datore di lavoro e per i sindacati di compiere sopralluoghi sul luogo ove si svolge il telelavoro e – simmetricamente – la possibilità per il lavoratore di chiedere tali sopralluoghi.

Vedremo come le recenti proposte legislative siano intervenute in particolare con un alleggerimento degli obblighi che abbiamo esposto in sintesi.

3. Il telelavoro nel CCNL del credito del 2005 e nel CCNL delle assicurazioni del 2007.

Il telelavoro è stato introdotto nel settore del credito con il CCNL del 2005 e la normativa è stata ripresa immutata nei successivi rinnovi contrattuali, sino a quello del 2015 (art. 36), al quale faremo riferimento.

Tale normativa contrattuale riprende quella contenuta nell’accordo interconfederale del 2004 (in particolare, conferma che il telelavoro è una modalità di rendere la prestazione lavorativa e non è una tipologia di contratto di lavoro) apportando soltanto alcune modifiche e precisazioni.

Così, il CCNL del credito precisa quali sono i luoghi presso cui può svolgersi il telelavoro (art. 36 c. 4):

- presso il domicilio del lavoratore;
- in centri di telelavoro o in postazioni satelliti;
- sotto forma di telelavoro mobile.

Inoltre, introduce due importanti precisazioni in ordine all’orario (art. 36 commi 8 e 9):

- la prestazione lavorativa si svolge nel rispetto dell’orario di lavoro e/o con le relative flessibilità temporali;
- il lavoratore ha l’obbligo di essere reperibile nelle fasce orarie giornaliere prestabilite.

Altre precisazioni riguardano il rientro in azienda del telelavoratore (art. 36 commi 13 e 14):

- l'azienda, per esigenze di servizio, può richiamare il telelavoratore presso l'unità di appartenenza per il tempo necessario;
- l'azienda ed il lavoratore devono comunque concordare periodici rientri in azienda.

Infine, l'art. 36 c. 24 prevede espressamente applicabile al telelavoro le norme del decreto legislativo n. 81/2008 in materia di igiene e sicurezza.

Per quanto riguarda invece il CCNL delle Assicurazioni ANIA, stipulato nel 2007, si riscontra soltanto una laconica nota a verbale in calce all'art. 17, che recita *“le Parti firmatarie del presente CCNL si incontreranno per confrontarsi sull'eventuale regolamentazione del telelavoro.”*

Il successivo rinnovo CCNL delle assicurazioni, siglato nel 2012, ha riguardato la parte economica, senza apportare modifiche alla normativa, che è rimasta quella del 2007.

4. Gli accordi in materia di lavoro agile nel settore del credito e delle assicurazioni.

Il telelavoro non ha avuto larga diffusione nel settore del credito nonostante le previsioni contenute nel CCNL e tuttora vigenti. L'eccezione più rilevante è data da UNICREDIT, che introdusse il telelavoro - ai sensi dell'art. 36 CCNL del Credito - con i due accordi del 18/10/2010 e 15/9/2012, a seguito dei quali si realizzarono circa 100 casi di telelavoro presso la capogruppo e la partecipata UBIS.

Tuttavia, si sono invece introdotti alcuni accordi aziendali che hanno disciplinato una variante di telelavoro, diversa rispetto a quella prevista dall'accordo interconfederale e dal CCNL del credito.

Vedremo in sintesi la struttura di alcuni di questi accordi.

UNICREDIT, accordo 28 giugno 2014.

- Definizione: l'accordo usa la definizione di “smart working”, intendendo come tale una forma di lavoro da remoto diversa e semplificata del telelavoro; ha carattere volontario e sperimentale;
- Luoghi: il lavoro può svolgersi da “hub aziendali”, dal domicilio o altro luogo idoneo con espressa esclusione dei luoghi pubblici.
- Tempi: l'accordo individuale prevede che l'orario è in linea di massima quello della struttura di appartenenza con le flessibilità orarie già previste (es. per i quadri direttivi); il lavoratore deve essere reperibile nelle fasce orarie definite con il responsabile. La collocazione della giornata di smart working nella settimana sarà concordata con il responsabile.
- Comportamento del lavoratore: l'accordo sottolinea che deve essere improntato ai principi di disciplina, dignità e moralità.
- Modalità di attivazione e revoca: viene stipulato un accordo individuale per attivare la modalità di lavoro flessibile; il datore di lavoro può recedere con effetto immediato qualora emerga che il lavoratore in “smart working” non sia in grado di fornire gli stessi livelli quali-quantitativi del lavoro svolto nella struttura di appartenenza.

Intesa S. Paolo, accordo 10 dicembre 2014 e accordo di proroga 17 dicembre 2015.

- Definizione: l'accordo usa la definizione di "lavoro flessibile", intendendo come tale lo svolgimento dell'attività lavorativa in luogo diverso dalla sede di assegnazione; ha carattere volontario; aveva carattere sperimentale per il periodo marzo-dicembre 2015, è stato poi prorogato;
- Destinatari: lavoratori a tempo indeterminato con almeno 3 anni di anzianità, con ruolo e mansioni compatibili con tali modalità; sono esclusi gli apprendisti; la banca individua le strutture coinvolte nell'iniziativa (sono stati indicati soltanto uffici di sede centrale e non filiali).
- Luoghi: il lavoro può svolgersi da altra sede aziendale ("hub aziendali"), dalla residenza o domicilio o altro luogo privato previamente concordato ("da casa"); presso i clienti.
- Tempi: l'orario di lavoro individuale e la relativa collocazione temporale sono invariati; non sono previsti straordinari o prestazione aggiuntive per il "lavoro da casa", mentre negli altri casi devono essere autorizzati; il "lavoro da casa" può essere effettuato al massimo per 8 giorni mensili; il lavoratore deve essere reperibile durante l'orario di lavoro individuale.
- Trattamento economico: per il "lavoro da casa" sono esclusi i buoni pasto ed il trattamento di pendolarismo
- Modalità di svolgimento: deve essere programmato con cadenza settimanale e approvato dal responsabile dell'unità organizzativa.
- Modalità di attivazione e revoca: viene stipulato un accordo individuale per attivare la modalità di lavoro flessibile; sia il datore di lavoro che il lavoratore possono recedere con un preavviso di 10 giorni dando specifica motivazione; il lavoro flessibile viene meno in caso di trasferimento ad altra struttura.

Banca Nazionale del Lavoro, accordo 15 luglio 2015.

- Definizione: l'accordo usa la definizione di "flexible working", intendendo come tale lo svolgimento dell'attività lavorativa in luogo diverso dalla sede di assegnazione; ha carattere volontario; ha carattere sperimentale;
- Destinatari: non ci sono indicazioni circa i lavoratori coinvolti; la banca individuerà le strutture coinvolte nell'iniziativa.
- Luoghi: il lavoro può svolgersi da altra sede aziendale, dalla residenza o domicilio o altro luogo indicato dal lavoratore.
- Tempi: l'orario di lavoro individuale e la relativa collocazione temporale sono invariati; gli straordinari e le prestazioni aggiuntive sono possibili solo se svolti in locali aziendali e solo se autorizzati; il "flexible working" può essere effettuato al massimo per un giorno alla settimana; è prevista una generica indicazione circa la reperibilità del lavoratore.
- Trattamento economico: per il lavoro svolto in locali extra-aziendali sono esclusi i buoni pasto ed il trattamento di pendolarismo
- Modalità di svolgimento: non sono previste norme specifiche.
- Modalità di attivazione e revoca: è prevista un'autorizzazione per attivare la modalità di "flexible working"; sia il datore di lavoro che il lavoratore possono recedere con un preavviso di 5 giorni; il "flexible working" viene meno in caso di cambiamento di mansioni.

Credit Agricole, accordo 9 marzo 2016.

- Definizione: l'accordo usa la definizione di "smart working", intendendo come tale lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto; l'accordo dichiara esplicitamente che non rientra nel telelavoro; ha carattere volontario.
- Finalità: agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e incrementare la produttività.
- Destinatari: lavoratori a tempo indeterminato con almeno 2 anni di anzianità, con ruolo e mansioni compatibili con tali modalità; sono esclusi gli apprendisti; la banca ha individuato le strutture coinvolte nell'iniziativa (si tratta di soltanto di uffici di sede centrale e non filiali).
- Luoghi: il lavoro può svolgersi da altra sede aziendale ("hub aziendali"), dalla residenza o domicilio o altro luogo privato ("da casa").
- Tempi: l'orario di lavoro individuale e la relativa collocazione temporale sono invariati; non sono previsti straordinari o prestazione aggiuntive; può essere effettuato al massimo per 8 giorni mensili; il lavoratore deve essere reperibile durante l'orario di lavoro individuale.
- Risultati: l'accordo prevede che la modalità di "smart working" deve consentire il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati che si sarebbero ottenuti con il lavoro "tradizionale".
- Trattamento economico: per il "lavoro da casa" sono esclusi i buoni pasto ed il trattamento di pendolarismo
- Modalità di svolgimento: deve essere programmato con cadenza settimanale e approvato dal responsabile dell'unità organizzativa.
- Modalità di attivazione e revoca: viene stipulato un accordo individuale per attivare la modalità di lavoro flessibile; sia il datore di lavoro che il lavoratore possono recedere con un preavviso di 10 giorni dando specifica motivazione; il lavoro flessibile viene meno in caso di trasferimento ad altra struttura in caso di cambiamento di mansioni.

Zurich Assicurazioni, verbale d'intesa 23 settembre 2015 e accordo 1° giugno 2016.

- Definizione: l'accordo usa la definizione di "smart working", intendendo come tale lo svolgimento dell'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro assegnata; ha carattere volontario; ha carattere sperimentale; è espressamente indicato come forma diversa dal telelavoro.
- Destinatari: tutti i lavoratori della società.
- Luoghi: l'accordo prevede genericamente che il lavoro può svolgersi presso il domicilio o anche in luogo alternativo alla propria abitazione.
- Tempi: resta il limite delle 37 ore lavorative settimanali (come da contratto collettivo) ed è introdotta per il primo mese di sperimentazione una fascia oraria di riferimento fra le 10,30 e le 16,30; per il resto, lo smart working è effettuato in assenza di orario di lavoro e nella piena autonomia di erogazione della prestazione lavorativa; non sono previsti straordinari; lo smart working può essere effettuato al massimo per 2 giorni settimanali; il lavoratore deve essere reperibile durante l'orario di lavoro individuale.
- Trattamento economico: vengono erogati comunque i buoni pasto.
- Modalità di svolgimento: deve essere definito un calendario mensile d'intesa fra il lavoratore ed il responsabile.
- Modalità di attivazione e revoca: viene stipulato un accordo individuale per attivare la modalità di lavoro flessibile; sia il datore di lavoro che il lavoratore possono recedere con un preavviso di 15 giorni; il lavoro flessibile viene meno in caso di trasferimento ad altra struttura.

- Diritti sindacali: il lavoratore che si vale dello smart working ha gli stessi diritti sindacali dei lavoratori “tradizionali”, così come i sindacati hanno le agibilità consuete nei confronti dei lavoratori che operano con la modalità di smart working.

AXA Assicurazioni, accordo 12 aprile 2016.

- Definizione: l’accordo usa la definizione di “smart working”, intendendo come tale una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto alle tradizionali dimensioni di luogo e di tempo; ha carattere volontario; ha carattere sperimentale.
- Ulteriori suddivisioni: il “lavoro agile” è svolto in azienda; l’orario settimanale e giornaliero resta immutato, ma il lavoratore può concordare con il proprio responsabile un orario individuale; il “lavoro a distanza” è svolto fuori dai locali aziendali.
- Destinatari: la società individua le strutture coinvolte nell’iniziativa, tenendo conto che sono esclusi i lavoratori che svolgono mansioni per cui è necessaria la presenza continuativa in ufficio e che siano tali da non consentire un orario discrezionale.
- Luoghi: non ci sono indicazioni circa il luogo dove può essere svolto il lavoro a distanza.
- Tempi, in riferimento al lavoro a distanza: si svolge in coerenza con l’orario di lavoro normale della struttura di appartenenza ed altresì dell’orario individuale; presenta la flessibilità temporale dello smart working; non sono previsti lavoro notturno, lavoro festivo, lavoro straordinario; può essere effettuato al massimo per 2 giorni settimanali; il lavoratore deve essere reperibile durante le fasce orarie concordate con il responsabile.
- Risultati: il lavoratore a distanza deve garantire lo stesso impegno professionale e analoghi livelli quali-quantitativi rispetto alla stessa attività svolta in azienda.
- Trattamento economico: vengono erogati comunque i buoni pasto.
- Modalità di svolgimento: deve essere programmato e approvato dal responsabile.
- Modalità di attivazione e revoca: viene stipulato un accordo individuale per attivare la modalità di smart working; sia il datore di lavoro che il lavoratore possono recedere con un preavviso di 30 giorni.

Reala Mutua Assicurazioni, accordo 14 aprile 2016.

- Origine: l’accordo deriva da una riorganizzazione aziendale e dalla conseguente necessità di trovare una soluzione per 2 lavoratori già addetti a un ufficio di Reggio Calabria, ora chiuso; l’ufficio più vicino per un trasferimento sarebbe stato quello di Catania.
- Definizione: l’accordo usa la definizione di “lavoro a distanza”, intendendo come tale una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto a quelle tradizionali. Prevede il rispetto della durata massima dell’orario di lavoro, fuori dai locali aziendali, senza utilizzo di una postazione fissa, senza orari rigidamente stabiliti. Ha carattere volontario.
- Destinatari: l’accordo è specifico per i 2 lavoratori interessati.
- Luoghi: non ci sono indicazioni circa il luogo dove può essere svolto il lavoro a distanza.
- Tempi, in riferimento al lavoro a distanza: non coincide necessariamente con l’orario di lavoro normale della struttura di appartenenza; l’attività lavorativa deve svolgersi dal lunedì al giovedì non prima delle h. 7 e non oltre le h. 19, il venerdì non prima delle h. 7 e non oltre le h. 17; il lavoratore deve essere reperibile durante le fasce orarie previste dall’accordo (martedì h. 15-17, giovedì h. 15-17, venerdì h. 10-12); non trovano

applicazione lo straordinario, la banca delle ore, la flessibilità oraria, i permessi non retribuiti.

- Risultati: il lavoratore a distanza deve garantire livelli quali-quantitativi analoghi a quelli del lavoro svolto nella struttura di appartenenza.
- Trattamento economico: vengono erogati i buoni pasto ed un forfait di 20 euro mensili a titolo d'indennità per le spese energetiche.
- Modalità di svolgimento: deve essere preventivamente pianificata con il responsabile.
- Rientri in azienda: previsti
- Modalità di attivazione e revoca: viene stipulato un accordo individuale per attivare la modalità di lavoro a distanza; il lavoratore può recedere con un preavviso di 30 giorni.

5. Le proposte di legge in materia di lavoro agile.

Dopo 12 anni dalla firma dell'accordo interconfederale, il telelavoro non ha avuto grande diffusione in Italia. Dati recenti quantificano una percentuale delle persone che lavorano totalmente o parzialmente da casa pari a circa il 4% del totale, contro il 12% dell'Unione Europea ¹.

Una spiegazione "politica" di tale *défaillance* è stata fornita nella presentazione che accompagnava la proposta di legge presentata alla Camera dei Deputati il 29 gennaio 2014, nota come "proposta di legge Mosca".

In particolare, secondo i deputati firmatari della proposta, l'insuccesso del telelavoro è dovuto:

“a causa di una normativa molto rigida e restrittiva in materia, che non tiene conto dell'evoluzione degli strumenti tecnologici a disposizione e che espone l'impresa interessata all'utilizzo di questa modalità lavorativa a costi e a rischi troppo elevati, ad esempio in materia di sicurezza sul lavoro.

(...)

Cadono, dunque, gli obblighi e i costi per l'azienda legati alla sicurezza sul lavoro presenti nel caso del telelavoro e viene predisposto un nuovo impianto in materia di sicurezza incentrato sull'informazione e sulla prevenzione, attraverso la fornitura di strumenti informatici adeguati.”

La "proposta di legge Mosca" è allo stato attuale superata da una successiva proposta d'iniziativa governativa presentata il 29 gennaio 2016, che in parte riprende l'ipotesi del 2014.

Pertanto, non ci soffermiamo sui contenuti di questa proposta di legge del 2014, ci limitiamo a ricordare come l'oggetto fosse la disciplina di forme semplificate e flessibili di lavoro da remoto denominate "smart working", diverse dal telelavoro. Ricordiamo altresì come lo scopo politico della proposta di legge – indicato nella presentazione - fosse quello *“d'incentivare e accompagnare un profondo cambiamento culturale nella concezione del lavoro: il passaggio dal lavoro « a timbratura di cartellino » al lavoro per obiettivi, dove al lavoratore viene lasciata ampia libertà di auto-organizzarsi a patto che porti a termine gli obiettivi stabiliti nelle scadenze previste.”*

Il disegno di legge governativo del 2016 è un assemblaggio di un titolo I che disciplina la tutela del lavoro autonomo e di un titolo II che disciplina per l'appunto il lavoro agile.

Il lavoro agile è definito come una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti caratteristiche (art.1):

¹ Dati riportati in Lavoro welfare per un nuovo riformismo, n. 21, anno III, gennaio 2016, p. 4.

- esecuzione della prestazione lavorativa solo in parte in locali dell'azienda;
- vincoli di orario limitati al solo orario massimo (ai sensi di legge o di contratto);
- utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento delle mansioni;
- assenza di una postazione fissa per svolgere il lavoro fuori dall'azienda.

Lo stesso art. 1 indica che le finalità della legge sono l'incremento della produttività e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nell'art. 1 emerge la differenza più vistosa fra il telelavoro disciplinato dall'accordo interconfederale del 2004 ed il lavoro agile ipotizzato nel disegno di legge del 2016: il telelavoro si svolgeva regolarmente fuori dai locali dell'azienda, il lavoro agile si svolgerebbe in parte in azienda e in parte fuori. Sotto questo punto di vista, si direbbe che il telelavoro delineato nel 2004 non fosse troppo rigido, ma piuttosto fosse troppo avanzato: le aziende non sarebbero pronte ad un'attività lavorativa svolta sempre o quasi sempre al di fuori dei locali dell'azienda, ma potrebbero accettare più facilmente un'alternanza fra lavoro "agile" e "tradizionale".

Un'altra rilevante differenza che emerge dall'art. 1 del disegno di legge è il vincolo dell'orario massimo di lavoro (e non dell'ora d'inizio e di fine lavoro) previsto per il lavoro agile ed invece assente per il telelavoro: si tratta di un vincolo importante, che dovrebbe evitare che la prestazione lavorativa debordi oltre limite di orario.

La volontarietà è uno dei requisiti del lavoro agile (art.2) così come lo era già per il telelavoro. L'accordo fra le parti può essere a tempo indeterminato oppure a tempo determinato e questa è invece una differenza rispetto al telelavoro.

Anche per i lavoratori che svolgono le proprie mansioni con la modalità "agile" – al pari di quelli che utilizzano il telelavoro – vale il principio della parità di trattamento economico e normativo rispetto ai lavoratori "tradizionali" (art. 3).

L'art. 4 è dedicato al potere di controllo e disciplinare: è un esplicito richiamo alle norme introdotte con il pacchetto legislativo del "jobs act". Infatti, l'articolo attribuisce al datore di lavoro il potere di controllare la prestazione lavorativa con le modalità previste dall'accordo individuale e dalle leggi vigenti, vale a dire il decreto legislativo n. 151/2015, che come noto consente al datore di lavoro un controllo sicuramente pervasivo.

Inoltre, lo stesso articolo prevede una possibile e specifica addenda al codice disciplinare, inserita nell'accordo individuale, contenente previsioni disciplinari specifiche per il lavoro agile. L'articolo riprende il principio di proporzionalità per l'applicazione delle sanzioni: potrebbe essere un cauto *revirement* rispetto alle norme sui licenziamenti introdotte nell'ambito del "jobs act".

Sorge il sospetto che le aziende possano essere interessate a forme di lavoro da remoto perché ritengono di poter disporre di amplissimi poteri di controllo e sanzionatori tali da rendere almeno in parte superato il controllo fisico.

Le norme relative alla sicurezza sul lavoro (art. 6) rappresentano la deroga agli obblighi di cui al decreto legislativo n. 81/2008, che nella relazione del "progetto di legge Mosca" erano fra le cause del fallimento del telelavoro.

Il disegno di legge governativo dà per scontata l'impossibilità per il datore di lavoro di controllare i luoghi della prestazione lavorativa. Tale ipotesi si presume sia applicabile al solo lavoro da casa o presso clienti, non avrebbe senso per quello svolto presso strutture aziendali

diverse dall'ufficio "tradizionale". Fatta questa ipotesi, il disegno di legge limita gli obblighi per il datore di lavoro ad un'informativa periodica almeno annuale nella quale sono identificati i rischi generali e specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione.

Per quanto riguarda invece l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali, l'art. 7 prevede una sostanziale equiparazione del lavoro agile al lavoro tradizionale. E' da evidenziare la limitazione – peraltro ragionevole - riguardo agli infortuni in itinere, che sono indennizzati quando la scelta del luogo di lavoro è dettata da esigenze derivanti dalla prestazione stessa oppure dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze private e quelle lavorative, purché tale necessità sia socialmente apprezzabile e ragionevole.

Infine, l'art. 9 estende al lavoro agile gli incentivi previsti in relazione agli incrementi di produttività, fermo restando l'importo delle risorse già stanziato.

Nell'esame degli articoli del disegno di legge abbiamo già indicato alcune norme che bilanciano i rapporti fra datore di lavoro e lavoratori ed altre norme che appaiono più insidiose per i lavoratori. E' il caso di osservare che vi sono alcuni argomenti che non sono affrontati dal disegno di legge: ad esempio, la reperibilità dei lavoratori ed i carichi di lavoro, evidentemente lasciati alla contrattazione collettiva.

6. Qualche osservazione sugli argomenti affrontati dagli accordi stipulati presso banche e assicurazioni.

Il lavoro agile presenta numerose sfaccettature: un accordo sindacale è sempre frutto di equilibri e compromessi fra le parti, ne consegue che nei diversi accordi alcuni aspetti sono stati disciplinati ed altri no; per quanto ovvio non tutti gli aspetti hanno la medesima rilevanza.

Prendiamo in esame i principali argomenti di contrattazione, partendo da quelli tutto sommato più semplici e non così rilevanti.

Iniziamo con la retribuzione. Il principio base – del tutto intuitivo - è l'equivalenza degli inquadramenti e del salario attribuiti ai lavoratori "tradizionali" e "agili". La spettanza o meno dei ticket restaurant appare marginale e l'esclusione del trattamento di pendolarismo appare logica. La possibilità o meno di svolgere lavoro straordinario, con la conseguente maggiorazione retributiva, in realtà si collega al tema dell'orario di lavoro.

Le modalità di attivazione e revoca del lavoro agile e così pure la pianificazione più o meno stringente delle giornate di lavoro agile, sono argomenti che non sembrano presentare particolari difficoltà.

La questione della sicurezza del posto di lavoro non sembra un argomento che abbia riscosso particolare attenzione negli accordi stipulati. Senza voler sminuire l'argomento, si può considerare accettabile che passi in secondo piano nel corso di una trattativa: almeno nel caso di posto di lavoro agile presso l'abitazione del lavoratore, che è per l'appunto il luogo dove vive abitualmente.

Il controllo da parte del datore di lavoro sull'attività del dipendente durante il lavoro agile è invece un argomento di peso. Ma la normativa introdotta dal decreto legislativo n. 151/2015 nell'ambito del ben noto "jobs act", ha carattere generale ed è applicabile anche al lavoro agile.

Come già si è detto, è possibile che la diffusione di tale forma di lavoro sia stata influenzata da tale normativa, che ha attribuito poteri di controllo amplissimi alla parte datoriale.

Passiamo ora ai temi più rilevanti: il luogo di lavoro, l'orario di lavoro, la reperibilità, i carichi di lavoro.

Il luogo di lavoro – con alcune differenze di dettaglio nei vari accordi - può essere una diversa sede aziendale, oppure il domicilio del lavoratore, oppure ancora un altro luogo idoneo o concordato. Nulla da dire circa la diversa sede aziendale. Il domicilio può essere la residenza abituale oppure una residenza temporanea, come una casa per le vacanze piuttosto che un albergo. Un altro luogo idoneo o concordato può essere ancora più generico, per fare un esempio del tutto astratto può essere anche una panchina sul lungomare. Il solo accordo UNICREDIT esclude i luoghi pubblici.

Tuttavia, è necessario ricordare l'art. 38 del CCNL del Credito, che impone ai lavoratori l'obbligo del segreto d'ufficio; in generale, le attività bancarie e assicurative presuppongono una necessaria riservatezza. Anche nel silenzio degli accordi, svolgere il lavoro agile da una camera d'albergo appare ragionevole, ma – tornando agli esempi precedenti - l'ipotesi di lavorare nella hall del medesimo albergo o su una panchina del lungomare, sembra una violazione dell'obbligo del segreto d'ufficio, essendo palese che qualunque estraneo può venire a conoscenza di argomenti lavorativi e per ciò solo riservati.

L'orario di lavoro, in alcuni accordi, ha avuto una disciplina tutto sommato tradizionale, mentre altri accordi sono più innovativi. Così, gli accordi del settore bancario lasciano invariato l'orario di lavoro e stabiliscono la reperibilità del dipendente durante l'orario: forse sono previsioni non del tutto adeguate alle novità e alle caratteristiche del lavoro agile.

Gli accordi del settore assicurativo appaiono più avanzati, pur con alcune varianti. Tali accordi accolgono il principio che il lavoro agile si può svolgere in orario diverso da quello standard, pur nei limiti orari fissati dal CCNL. Ciò è coerente con le caratteristiche di tale tipologia lavorativa, ma apre una serie di problematiche, relative alla collocazione dell'orario nella giornata ed alla reperibilità.

Le soluzioni sono molteplici. L'accordo Zurich prevede un orario di riferimento – sperimentale - e l'obbligo di reperibilità durante l'orario individuale. L'accordo AXA ha la semplice previsione della flessibilità connaturata al lavoro agile, inoltre prevede che vengano concordate delle fasce di reperibilità.

L'accordo Reale Mutua è quello più completo, stabilisce che il lavoro non possa iniziare prima di un'ora prefissata e non possa proseguire entro un'ora egualmente prefissata; inoltre prevede precise fasce di reperibilità. Tale accordo è quello che più si avvicina al cosiddetto “diritto alla disconnessione” dai contatti telefonici e di posta elettronica.

La questione dei carichi di lavoro è una sorta di Giano bifronte. Per le aziende si pone il rischio di abusi da parte dei lavoratori che non svolgono correttamente la propria prestazione, per il lavoratore sorge il rischio di un sovraccarico di lavoro.

La previsione dell'accordo UNICREDIT, secondo cui il comportamento del lavoratore deve essere improntato ai principi di disciplina, dignità e moralità sembra porre una tutela a favore dell'organizzazione aziendale.

Gli accordi di Cassa di Risparmio di Parma, AXA, Reale Mutua, prevedono il principio per il lavoro agile deve consentire il mantenimento di un livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati eguale o analogo a quello che si sarebbe ottenuto con il lavoro “tradizionale”. Si tratta di una formulazione più bilanciata, che sembra conciliare gli interessi di entrambe le parti in causa.

7. Qualche osservazione conclusiva: le finalità del lavoro agile nei disegni di legge, negli accordi aziendali, nelle teorie di alcuni *maitre à penser* (o presunti tali).

Abbiamo evidenziato in prima battuta come il presupposto del telelavoro e del lavoro agile sia l'utilizzo di strumenti informatici in continua evoluzione nell'attività lavorativa, utilizzo che condiziona e modifica le modalità della prestazione lavorativa.

La possibilità di rendere la prestazione lavorativa con nuove modalità può essere vantaggiosa sia per le imprese che per i lavoratori. Una posizione sindacale che appare ragionevole potrebbe essere quella di porre delle norme che disciplinino tali modalità innovative e bilancino i vantaggi fra le parti.

Il bilanciamento più facile da cogliere è quello dell'aumento della produttività da una parte e di una conciliazione dei tempi di vita e lavoro dall'altra. E' il bilanciamento che emerge dal disegno di legge governativo ed anche da gran parte degli accordi sindacali stipulati nel settore del credito e delle assicurazioni.

Vale la pena di fare un cenno ad un paio di “correnti di pensiero” che vanno ben oltre le finalità che abbiamo esposto.

Da una parte, c'è una retorica sul lavoro agile come espressione di libertà e creatività, come un lavoro da svolgere in riva al mare piuttosto che nell'ambiente conviviale di un internet caffè. Tale entusiastica retorica finge di ignorare che il lavoro agile è pur sempre nell'ambito di un contratto di lavoro subordinato e finge altresì di ignorare che le imprese impongono usualmente dei vincoli di riservatezza ai propri dipendenti, incompatibili con certe locazioni lavorative. Più che una retorica, appare come una favolistica, non vale la pena di soffermarsi.

D'altra parte c'è una corrente di pensiero, assai più articolata della precedente e con un intento politico ben preciso. La si può cogliere in maniera assai chiara in un “working paper” realizzato nel 2016 da un gruppo di lavoro diretto da Michele Tiraboschi, docente presso l'Università di Modena e Reggio Emilia.

In sintesi, Tiraboschi considera insufficiente l'ottica dei datori di lavoro in tema di lavoro agile, ottica che si limita a perseguire un aumento di produttività ed una riduzione dei costi per le strutture di lavoro. Invece, secondo l'autore, lo scopo del lavoro agile dovrebbe essere una responsabilizzazione del dipendente nel raggiungimento dei risultati, l'orientamento del lavoratore agli obiettivi, l'autonomia della prestazione lavorativa. Il lavoro agile dovrebbe insomma superare non solo i limiti di spazio e di tempo della prestazione lavorativa (in altre parole, il posto fisico di lavoro e l'orario di lavoro) ma anche il principio stesso di impulso direttivo del datore di lavoro (in particolare il potere di definire la prestazione lavorativa “a misura” dell'organizzazione d'impresa).

Per valutare una tesi del genere, è necessario tenere presente che il lavoro agile riguarda – con la necessaria approssimazione – il lavoro impiegatizio, usando volutamente una definizione “tradizionale”.

L'idea di un lavoro pienamente autogestito, in un luogo scelto dal lavoratore, con tempi e orari scelti essi pure dal lavoratore, in base a direttive generiche del datore di lavoro, avvicinerrebbe tale genere di lavoro agile ad una prestazione di risultato e non di mezzi, che è tipica del lavoro autonomo e non di quello subordinato. Applicare al lavoro dipendente – per di più non dirigenziale - i principi giuridici ed i metodi organizzativi che sono tipici dell'attività di un professionista ha un rischio molto semplice: l'avvicinamento del lavoro dipendente al lavoro autonomo sarebbe solo una finzione giuridica, nella realtà l'avvicinamento sarebbe nei confronti del cottimo.

Ma sia chiaro, quella che abbiamo presentato da ultimo è solo una tesi politica ed accademica che – per adesso – compare in misura solo parziale nei disegni di legge e non trova significativi riscontri negli accordi sindacali.

12 settembre 2016 – 4 marzo 2017