

## **A.C. 4135**

### **Disegno di legge**

**Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e  
misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei  
luoghi del lavoro subordinato**

**AUDIZIONE ANIA**

**CAMERA DEI DEPUTATI**

**XI Commissione (Lavoro pubblico e privato)**

Roma, 12 gennaio 2017

Signor Presidente, Onorevoli Deputati, l'ANIA (*Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici*) desidera innanzitutto esprimere il proprio ringraziamento per l'invito, da parte di questa Commissione, a formulare osservazioni sul Disegno di Legge C. 4135 riguardante "*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*".

A tal riguardo la nostra Associazione intende, in particolare, soffermarsi sulle disposizioni del suddetto provvedimento che attengono al c.d. *lavoro agile* (o *smart working*) svolto nell'ambito del "rapporto di lavoro subordinato" ed esprime il proprio apprezzamento per tale iniziativa legislativa diretta, tra l'altro, ad introdurre una regolamentazione per questa particolare "modalità lavorativa", in un momento fortemente caratterizzato dalla diffusione delle nuove tecnologie digitali e dal continuo evolversi dell'organizzazione delle attività lavorative all'interno delle imprese.

Anche nelle imprese del settore assicurativo si sta, del resto, introducendo e sperimentando tale forma di "*lavoro agile*" che può oltretutto ancor più favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, senza nocimento sul piano della produttività. Siamo convinti che il ricorso allo "*smart working*" - se ben strutturato - potrebbe quindi realizzare, in un contesto di generale soddisfazione e in un quadro di certezza normativa, condizioni di maggior benessere per i lavoratori e di efficientamento per le imprese.

Come già osservato in una precedente audizione presso la Commissione lavoro del Senato, vediamo pertanto con favore questa iniziativa volta a stabilire una “legislazione di sostegno” che possa “coadiuvare” e regolamentare in modo equilibrato quanto già in atto in molti settori di produzione di beni e servizi del nostro Paese.

Ciò premesso e nel fornire il nostro punto di vista sulla tematica in questione, riteniamo utile - con riferimento al Disegno di Legge in oggetto - formulare alcune brevi nostre considerazioni riguardanti le disposizioni concernenti la regolamentazione del “*lavoro agile*”.

### **Nozione e campo di applicazione**

Il “*lavoro agile*” come ben delineato dall’art. 15 del Disegno di Legge in oggetto, si sostanzia come una modalità di “*esecuzione del lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti ...(omissis)... senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa*”. Tale modalità di esecuzione si caratterizza pertanto per l’estrema flessibilità anche sul piano logistico e prevede che il lavoro possa essere svolto in parte all’interno dei locali aziendali ed in parte all’esterno senza una postazione fissa, entro i limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Per quanto attiene all'ambito applicativo del "*lavoro agile*" riteniamo che - ferma restando la richiamata disciplina legislativa/contrattuale - tale modalità di lavoro possa essere prevista o inserita nei modelli organizzativi delle imprese senza particolari vincoli o limitazioni, salvo naturalmente quelli derivanti dalla particolarità o specificità di quelle attività che richiedono necessariamente la presenza del lavoratore nei luoghi di lavoro.

In questo senso, ed in linea anche con quanto previsto dall'art. 16 del provvedimento in esame, siamo dell'avviso che l'utilizzo dello "*smart working*" non debba essere necessariamente condizionato dalla tipologia dell'accordo con il quale verrà posto in essere (a tempo indeterminato o a tempo determinato). Ciò è senz'altro condivisibile se si considera che anche per tale modalità di lavoro dovranno valere, pur a fronte della sua specificità, le stesse previsioni normative ed economiche previste sul piano generale dai vari contratti collettivi nazionali di settore.

### **Forma del contratto di lavoro agile**

L'accordo relativo allo svolgimento del "*lavoro agile*" dovrà avvenire per iscritto e con accordo individuale; e ciò sia nel caso di assunzione diretta con tale modalità, sia nel caso di successiva trasformazione di un rapporto di lavoro già in essere svolto in modalità "tradizionale". Tale accordo dovrà disciplinare l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali

(stabilendosi, tra l'altro, l'orario di lavoro, le fasce di reperibilità, le modalità operative ecc.) e contenere, altresì, disposizioni riguardanti sia le forme di esercizio del potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, sia le modalità di utilizzo degli strumenti messi a disposizione del lavoratore medesimo; il tutto nel rispetto delle norme contrattuali collettive e di quanto previsto dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (come noto recentemente modificato).

L'accordo dovrà altresì disciplinare le misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la “*disconnessione*” del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro; è, quest'ultima, una tematica di carattere generale di grande attualità, all'esame anche di altri Paesi europei e sulla quale andrà fatta un'opportuna riflessione al fine di individuare disposizioni e misure in grado di contemperare adeguatamente le esigenze dei lavoratori e quelle dell'impresa.

### **Trattamento economico e normativo - Salute e sicurezza sul lavoro**

Fermo restando – e condividendosi – quanto stabilito dall'art. 17 in merito al trattamento economico e normativo da riconoscersi ai lavoratori che svolgono la propria prestazione con modalità di “*lavoro agile*”, apprezziamo che la disciplina contenuta nel presente disegno di legge regolamenti anche gli aspetti della salute e sicurezza sul lavoro (vedi art. 19). Anche questi, infatti, sono aspetti che, a ben vedere, rappresentano - sulla base di quanto emerso in sede

di applicazione di altre forme di lavoro a distanza (vedi *telelavoro*) - questioni delicate e per le quali vediamo pertanto con favore un intervento del Legislatore che stabilisca obblighi e diritti sia per il datore di lavoro che per il lavoratore.

Riteniamo infine parimenti condivisibile che al lavoratore che opera “*in modalità agile*” sia riconosciuto il diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (vedi art. 20), avendo particolare riguardo ai rischi connessi a tale tipologia di prestazione lavorativa in quanto resa all'esterno dei locali aziendali.

### **Considerazioni finali**

Così come abbiamo pienamente condiviso la volontà del Legislatore di introdurre una regolamentazione del c.d. *smart working*, siamo anche dell'avviso che detta regolamentazione debba, in un quadro di certezza normativa, “coadiuvare ed accompagnare” il processo di diffusione di tale modalità di lavoro nei vari settori di attività, senza creare, tuttavia, particolari vincoli o limitazioni per il suo utilizzo e ferme restanti, ovviamente, le menzionate regole che disciplinano sul piano generale il rapporto di lavoro nei vari settori.

In tal senso siamo quindi favorevoli all'attuale formulazione della norma che prevede la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa con modalità di “*lavoro agile*” ricorrendo ad un semplice accordo tra le Parti, senza previsioni

che rinviino alla contrattazione collettiva. Laddove, tuttavia, in fase di approvazione del provvedimento ciò si ritenesse necessario, siamo dell'avviso che la norma dovrebbe al più prevedere la possibilità (e non certo l'obbligo) per i contratti collettivi di introdurre eventuali ulteriori previsioni finalizzate ad implementare la regolamentazione di legge del "*lavoro agile*".

\*\*\*

Signor Presidente ed Onorevoli Deputati, ringraziandovi per l'attenzione prestata, ci auguriamo che queste nostre valutazioni possano essere utili ai lavori della Commissione e restiamo a disposizione per ogni eventuale chiarimento o precisazione si rendesse necessario.