

CAMERA DEI DEPUTATI

XI Commissione
(Lavoro pubblico e privato)

**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, C. 3150 Zangrillo, recanti disposizioni
in materia di lavoro agile e di lavoro a distanza**

26 ottobre 2021

Illustre Presidente, Onorevoli Deputati,

ABI desidera anzitutto ringraziare la Commissione per l'opportunità di svolgere talune considerazioni in merito ad una tematica di particolare attualità e rilievo non solo in questa fase di ripresa delle attività economiche e sociali nell'ambito dell'emergenza sanitaria in atto.

Il settore bancario ha maturato una significativa esperienza in tema di lavoro agile, registrandosi nelle imprese/gruppi bancari, sin dal 2014, e dunque prima della stessa disciplina legale dell'istituto (L. 22 maggio 2017, n. 81), sperimentazioni che hanno dato luogo ad accordi aziendali consolidati e che hanno anche favorito il successivo inserimento nel contratto collettivo nazionale di lavoro del 19 dicembre 2019, siglato tra ABI e Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca e Unisin, di un'ampia e articolata regolamentazione del lavoro agile, nella prospettiva di rendere fruibile tale forma innovativa e flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa a tutte le imprese e per tutte le lavoratrici/lavoratori del settore.

Tale consolidata esperienza e la richiamata regolamentazione nel contratto collettivo nazionale di lavoro sono risultate particolarmente utili anche per affrontare la straordinaria, improvvisa situazione di emergenza sanitaria determinata dalla diffusione del virus Covid-19. Anche attraverso il ricorso al lavoro agile è stato infatti possibile garantire, sin dalle prime fasi della pandemia, i servizi bancari (come richiesto in tutti i provvedimenti delle competenti Autorità che si sono succeduti) nel rispetto degli specifici Protocolli per il settore bancario tempo per tempo condivisi da ABI con le menzionate Organizzazioni sindacali in modo autonomo e indipendente rispetto alla generalità delle attività produttive industriali e commerciali.

A seguito dell'analisi dei disegni di legge oggetto dell'audizione odierna, presentati in un ampio arco temporale (novembre 2019-giugno 2021), ABI esprime alcune considerazioni trasversali alle diverse proposte.

Con riferimento alle **fonti di regolamentazione** del lavoro agile, ABI intende anzitutto sottolineare che l'impianto recato dalla L. n. 81 del 2017 – come testimoniato dalle esperienze realizzate non solo nel settore bancario – non ha impedito, salvo "aggiustamenti" mirati, il diffuso ricorso a tale modalità di prestazione lavorativa nell'ambito di specifiche soluzioni individuate dalla contrattazione collettiva: per ABI, dunque, non sono necessarie modifiche all'attuale impianto legislativo, salvo utili interventi di sostegno, agevolazione e semplificazione.

In particolare, ABI ritiene che la **contrattazione collettiva** rappresenti la sede più idonea per la definizione delle regole per attuare efficacemente il lavoro agile nei diversi comparti di attività e per favorire, con la necessaria tempestività, l'adozione di possibili soluzioni organizzative capaci di realizzare un adeguato equilibrio tra obiettivi di efficienza e produttività delle imprese e le esigenze personali e familiari dei dipendenti: tali differenti opportunità potrebbero dunque essere ostacolate dalla presenza di regole predefinite a livello legislativo, a rischio di rapida obsolescenza e che, di fatto, rappresenterebbero un ostacolo e non un sostegno alla diffusione del lavoro agile.

La contrattazione collettiva tra soggetti effettivamente rappresentativi può invece – come accennato – puntualmente accompagnare l'evoluzione dello svolgimento in modalità agile del lavoro e in tale prospettiva occorre in ogni caso salvaguardare le regolamentazioni contrattuali già intervenute e che hanno individuato efficaci soluzioni. In linea con quanto osservato, diverse proposte in esame demandano alla contrattazione collettiva la determinazione di alcuni aspetti rilevanti del rapporto di lavoro svolto in modalità agile.

Utili interventi dovrebbero piuttosto tendere – come anzidetto – alla **semplificazione** delle modalità di accesso al lavoro agile.

In particolare, va sottolineata l'importanza che il regime "semplificato" di ricorso al lavoro agile, nella parte in cui non richiede la necessità della formalizzazione dell'accordo individuale, venga mantenuto anche nella fase immediatamente successiva all'attuale stato di emergenza al fine di agevolare la graduale ripresa delle attività.

Andrebbe nel contempo confermata – anche a regime – la possibilità di attendere agli obblighi di comunicazione obbligatoria attraverso invii "massivi" dei soli dati dei lavoratori, senza necessità di allegare l'accordo individuale, fermo l'obbligo di definirlo ed esibirlo in caso di attività di monitoraggio/vigilanza.

Sarebbe inoltre opportuno rendere strutturale l'informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile predisposta dall'Inail con modalità standardizzata, tenuto conto del basso rischio infortunistico proprio del lavoro agile.

Inoltre, una volta ripristinato il regime ordinario di attivazione del lavoro agile su base volontaria, è auspicabile che vengano consentite modalità di espressione della volontà individuale, libere nella forma e "non burocratizzate", tanto più ove l'accordo individuale si collochi all'interno di un quadro definito dalla contrattazione collettiva che abbia già coniugato le reciproche esigenze delle parti e definito le modalità per la loro gestione equilibrata.

Per quanto attiene a possibili **incentivi fiscali e contributivi**, (tema riscontrato in talune proposte di legge in esame) può a tratto generale osservarsi che la realizzazione di un piano strategico che intenda favorire l'ampliamento del ricorso al lavoro agile, richiede importanti investimenti (infrastrutture, beni tangibili e intangibili) necessari a valorizzare il capitale umano e a garantirne la produttività e quindi a promuovere occupazione di qualità.

Sarebbero quindi opportune misure che agevolino gli investimenti che le imprese hanno fatto e dovranno continuare a fare per consentire il ricorso diffuso al lavoro agile e, in prospettiva, di un suo utilizzo in via “ordinaria”.

Si consideri, ad esempio, che nella fase di emergenza l’ampio ricorso al lavoro agile è stato possibile anche grazie alla disponibilità del lavoratore all’utilizzo delle proprie dotazioni personali: una soluzione non sempre ottimale nel medio periodo e che richiederà quindi investimenti in attrezzature aziendali. Nello stesso senso, tutta la nuova organizzazione del lavoro richiederà ingenti investimenti nella formazione delle persone che devono essere adeguatamente sostenuti con l’auspicabile impegno anche di risorse pubbliche per evitare che le imprese siano da sole a doverli finanziare.

Nell’ambito della riflessione sulle modalità più idonee per favorire la maggiore diffusione del lavoro agile, resta ovviamente imprescindibile la realizzazione, da parte delle Istituzioni competenti, di una politica di sviluppo delle **infrastrutture digitali** che consenta – come previsto dal PNRR – di superare il divario digitale e di garantire in tutto il territorio nazionale l’infrastruttura tecnologica necessaria per rendere il lavoro agile effettivamente praticabile ovunque nel Paese (ad esempio, garantendo l’accesso a Internet su tutto il territorio nazionale, estendendo l’accesso in banda ultra larga, incentivando l’uso della fibra e di nuove tecnologie).

Nell’ottica di un quadro normativo in materia di lavoro agile che risulti efficace in ossequio alle specifiche modalità del suo svolgimento – ferma l’applicazione delle adeguate e vigenti misure di tutela della **salute e sicurezza** nello svolgimento delle prestazioni lavorative – andrà anche confermata l’estraneità del lavoro agile rispetto all’applicazione delle misure previste nel nostro ordinamento in ragione della presenza di una “postazione fissa”, tenuto conto che la stessa definizione di lavoro agile esclude la presenza di quest’ultima nello svolgimento dell’attività fuori sede.

ABI ritiene inoltre che alla contrattazione collettiva debba essere affidata anche la regolamentazione della **disconnessione**, in quanto trattasi di un tema, presente in diverse proposte di legge, che richiede di essere declinato tenendo necessariamente conto degli specifici assetti organizzativi e contesti produttivi correlati alle diverse attività lavorative e ai loro contenuti, e che debbano essere conseguentemente evitate ipotizzate sanzioni penali.

Su tale tematica, è opportuno sottolineare che il ccnl 19 dicembre 2019 del settore del credito ha introdotto una specifica disciplina in tema di disconnessione, individuando un punto di equilibrio tra l'ormai diffuso e imprescindibile ricorso a strumenti digitali e tecnologici nell'attività lavorativa e la necessità di garantirne un utilizzo responsabile, anche al fine di salvaguardare la vita privata dei singoli.

In tal senso, le Parti hanno convenuto un ventaglio di regole di comportamento per un appropriato uso delle apparecchiature aziendali, applicabili alla generalità dei dipendenti, ivi compresi dunque i lavoratori agili. Tra queste, si segnala la disposizione secondo la quale al di fuori dell'orario di lavoro individuale e nelle ipotesi d'assenza legittima – ferme eventuali specifiche esigenze organizzative – i lavoratori non sono tenuti a collegarsi alla rete aziendale e hanno la facoltà di disabilitare i dispositivi di connessione, inibendo così il recapito dei messaggi di lavoro.