

Lavoro agile – la nuova legislazione ed il ruolo della contrattazione collettiva

Livia Ricciardi – Cisl nazionale

Convegno Gidp – Roma 26 marzo 2018

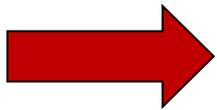


CISL

Vantaggi per le imprese

- Aumento produttività
- Abbattimento costi fissi
- Soddisfazione e motivazione dei dipendenti
- Diminuzione “assenteismo”
- Sgravi contributivi

Difficoltà / Sfide



- nuovi modelli organizzativi e lavoro per obiettivi
(più semplice per aziende maggiormente strutturate)
- fornitura della strumentazione
- modifica della strutturazione degli spazi fisici
- percorsi formativi
- responsabilità condivisa
(più semplice per aziende con buone relazioni industriali)

Vantaggi per i lavoratori

- Conciliare i tempi di lavoro con quelli di vita e della famiglia
- Abbattere alcuni costi e tempi per gli spostamenti
- Maggiore soddisfazione nel lavoro derivante dalla crescita della sensazione di fiducia e di responsabilità
- Evitare la possibile emarginazione rispetto al telelavoro
- Opportunità per i lavoratori disabili
- Sgravi fiscali

Difficoltà / Rischi

- erosione limiti di orario (cultura dell' "always on")
- lavoro durante la malattia
- accentuazione stress da controllo
- indebolimento dei rapporti tra lavoratori
- difficoltà di accesso alle opportunità di carriera



Vantaggi per la collettività

- Contrasto alla fuga da un lavoro subordinato talvolta troppo rigido nell'area delle piattaforme digitali, soprattutto per le start up
- Spinta all'aumento dell'occupazione femminile (e quindi del Pil)
- Riduzione dell'impatto ambientale
- Decongestione del traffico cittadino

Punti di forza della legge

- parità di trattamento con lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda
- esplicitazione del diritto a tempi di riposo e a misure per assicurare la disconnessione
- assoggettamento dell'accordo di smart working alle comunicazioni obbligatorie
- accesso ad incentivi di carattere fiscale e contributivo legati alla contrattazione collettiva aziendale

Punti di debolezza della legge

- affidamento della regolamentazione al solo **accordo individuale** (che deve regolare durata, preavviso in caso di recesso, forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro comprese le condotte che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, strumenti utilizzati dal lavoratore, tempi di riposo, misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione)
- ambiguità nella regolamentazione del «recesso»
- assenza di garanzie sulla parità di accesso ai percorsi di carriera
- assenza di diritto all'apprendimento permanente e ad una formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro da utilizzare e sulle caratteristiche di tale forma organizzativa («accompagnamento» allo smart working)
- debolezza della tutela dei lavoratori disabili (es. percentuali minime di orario da svolgere all'interno dei locali aziendali)
- non previsione dell'obbligo per il datore di lavoro di adottare misure per la protezione dei dati né della responsabilità del lavoratore



Paradossale l'affidamento al solo accordo individuale in quanto anche prima della legge il lavoro agile si era affermato in Italia in diverse aziende di medio-grande dimensione sulla base di accordi collettivi aziendali

La questione della sicurezza

Obblighi di prevenzione e tutela

La legge stabilisce un obbligo generale per il datore di garantire la salute e sicurezza dello smart worker e a tal fine di consegnare al lavoratore, e al rls, annualmente, un'informativa scritta circa i rischi generali e specifici. Ciò dovrebbe implicare l'inserimento del lavoro agile nella valutazione dei rischi e quindi, quantomeno garantire:

- la sicurezza della strumentazione
- l'informazione e la formazione specifiche

Copertura assicurativa (vedi anche Circ Inali n.48/2017)

Lo smart worker ha diritto all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali:

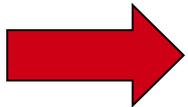
- tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali
- tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione all'esterno dei locali aziendali, quando la scelta del luogo sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza

Si tratta di previsioni sufficienti?

La scelta del luogo (o dei luoghi) di lavoro va comunque concordata in modo tale che il datore possa accertare i requisiti di sicurezza?

Oppure la responsabilità della scelta del luogo è assunta su di sé dal lavoratore?
(es. accordo Enel)

Attenzione ad evitare che la tutela della sicurezza vada ad eccessivo scapito della libertà di scelta del luogo da parte del lavoratore o divenga un carico eccessivo per le aziende tale da scoraggiare lo smart working



Gli incentivi per il lavoratore: detassazione del premio di produttività

La legge di stabilità 2016 (Legge n.208/2015) aveva reintrodotto e resa strutturale la normativa sulla detassazione (imposta sostitutiva del 10%) dei premi di risultato.

La legge di bilancio 2017 (art.1, co. 160) ha sostenuto ulteriormente i premi di risultato attraverso:

- innalzamento della quota detassabile da 2000 a 3000 euro
- allargamento della platea dei lavoratori coinvolti con l'elevazione della quota di reddito per poter ottenere la defiscalizzazione da 50.000 a 80.000 euro



D.l. 25 marzo 2016

L'imposta sostitutiva del 10% si applica alle somme stabilite dai contratti collettivi aziendali legate al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione:

I contratti collettivi devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi o nel miglioramento della qualità dei prodotti o dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato.

Gli incentivi per l'azienda: sgravi contributivi per gli accordi di conciliazione (1)

Il d.lgs.80 del 2015 (art.25) attuativo del Jobs Act ha previsto che per il triennio 2016-2018, una quota pari a 38,3 mln di euro per il 2016, a 36,2 mln per il 2017 e a 35,6 mln per il 2018 delle risorse del *Fondo per gli sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello (legge 247/07)* sia destinata alla promozione della conciliazione vita/lavoro, secondo criteri definiti con decreto e con il monitoraggio di una cabina di regia (senza il coinvolgimento del partenariato sociale).



Decreto Ministero del lavoro di concerto con il Mef

Per accedere al beneficio, i **contratti collettivi aziendali** dovranno recepire almeno due "misure di conciliazione" tra le seguenti, di cui almeno una individuata tra le aree di intervento A) o B).

A) Area di intervento genitorialità

Estensione temporale del congedo di paternità
Estensione del congedo parentale, in termini temporali e/o di integrazione dell'indennità
Previsione di nidi d'infanzia / asili nido / spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali
Percorsi formativi per favorire il rientro dal congedo di maternità
Buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting

B) Area di intervento flessibilità organizzativa

Lavoro agile
Flessibilità oraria in entrata e uscita
Part-time
Banca ore
Cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti

C) Welfare aziendale

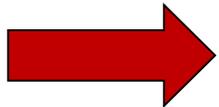
Convenzioni per l'erogazione di servizi *time saving*
Convenzioni con strutture per servizi di cura
Buoni per l'acquisto di servizi di cura.

Gli incentivi per l'azienda: sgravi contributivi per gli accordi di conciliazione (2)

Al fine di modulare la misura del beneficio in relazione alla dimensione aziendale, il 20% per cento dell'ammontare delle risorse finanziarie disponibili per ciascun anno è attribuito in misura eguale sulla base del numero complessivo dei datori di lavoro ammessi allo sgravio contributivo.

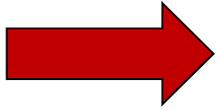
Il restante 80% dell'ammontare delle risorse finanziarie disponibili per ciascun anno è attribuito sulla base del numero medio dei dipendenti occupati nel corso dell' anno civile precedente la domanda.

Il beneficio riconosciuto non può eccedere l'importo corrispondente al cinque per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dichiarata dal medesimo datore di lavoro nel corso dell'anno civile precedente la domanda.



Le domande per il 2018 sono presentate all'Inps entro il 15 settembre 2018 per i contratti depositati entro il 31 agosto 2018.

Lo smart working nella contrattazione collettiva: buone pratiche (1)



La riorganizzazione del lavoro per obiettivi, per incrementare la produttività e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, risulta maggiormente praticabile solo se decisa sulla base di strategie ed azioni condivise.

- Accesso volontario allo smartworking
- Espresa previsione di “ripristino” della situazione precedente
- Non applicazione dell’orario di lavoro “standard”, ma reperibilità su fasce orarie e valutazione su obiettivi
- Diritto alla disconnessione (es. no mail o flussi dati dopo le 18)
- Modalità partecipata di definizione del carico di lavoro
- Individuazione partecipata delle funzioni aziendali compatibili
- Individuazione partecipata delle condizioni che danno priorità allo sw (es. residenti più lontano dalla sede, carichi di cura...)

Lo smart working nella contrattazione collettiva: buone pratiche (2)

- Indennità per copertura costi del lavoratore (ed. adsl, riscaldamento...) e dotazioni strumentali
- Attivazione di strumenti per il mantenimento di contatti interpersonali e con i rappresentanti sindacali
- Attenzione alla comunicazione aziendale verso i lavoratori in sw
- Mantenimento del diritto al buono pasto
- Flessibilità nella possibilità di comunicazione dei cambiamenti (lavoro in sede/sw)
- Formazione su salute e sicurezza
- Formazione del management

Lo smart working nella contrattazione collettiva: ulteriori spazi di intervento

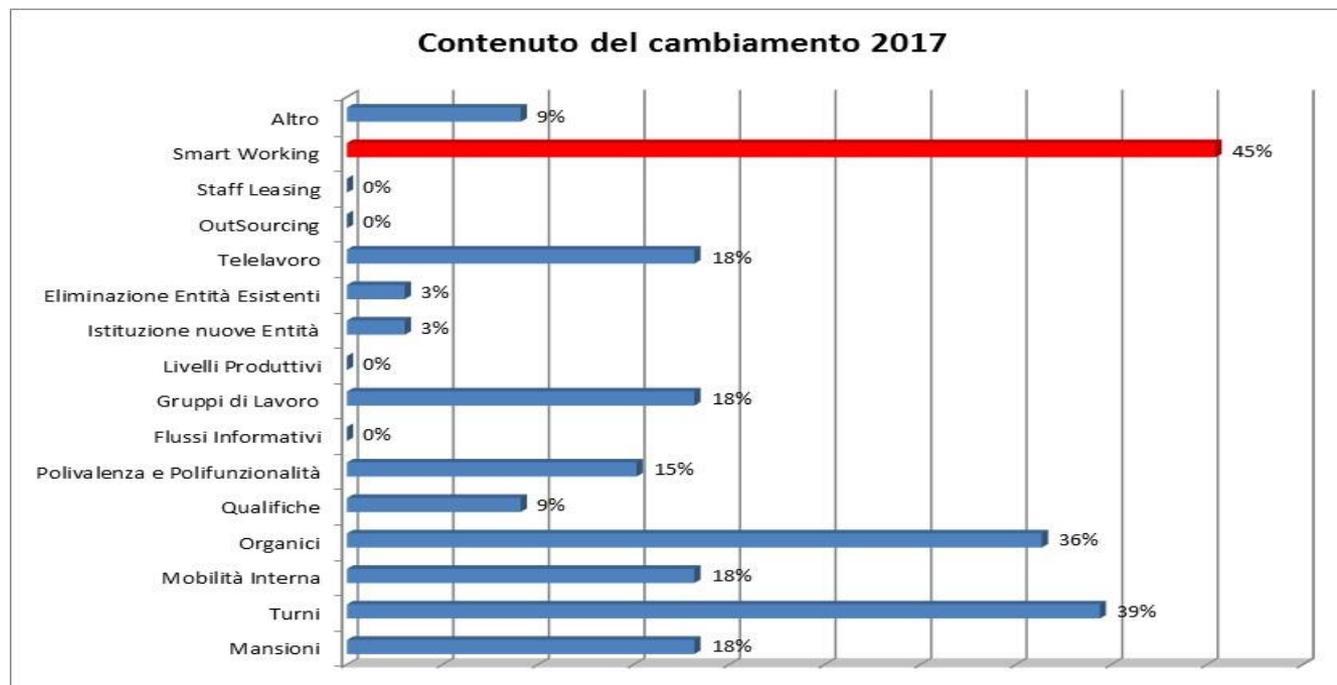
- Esplicita riorganizzazione del lavoro per obiettivi
- Individuazione delle modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo, da incentrare su contenuti e risultati
- Individuazione dei comportamenti del lavoratore che possono dar luogo a sanzioni disciplinari
- Giustificato motivo di recesso
- Regolamentare gli oneri di protezione dei dati
- Garanzie sulla parità di accesso ai percorsi di carriera
- Tutele specifiche per i lavoratori con invalidità o disabilità o gravi patologie
- Diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze
- Formazione specifica (accompagnamento allo smart working)
- Verifica congiunta dei risultati ottenuti dall'utilizzo di modalità di lavoro agile

Lo smart working nella contrattazione collettiva: fenomeno in crescita



Secondo i dati Ocsel-Cisl, mentre nel 2015 il fenomeno era trascurabile, nel 2017 il 6% dei 700 accordi aziendali stipulati presenti nell'Osservatorio si è occupato di smart working.

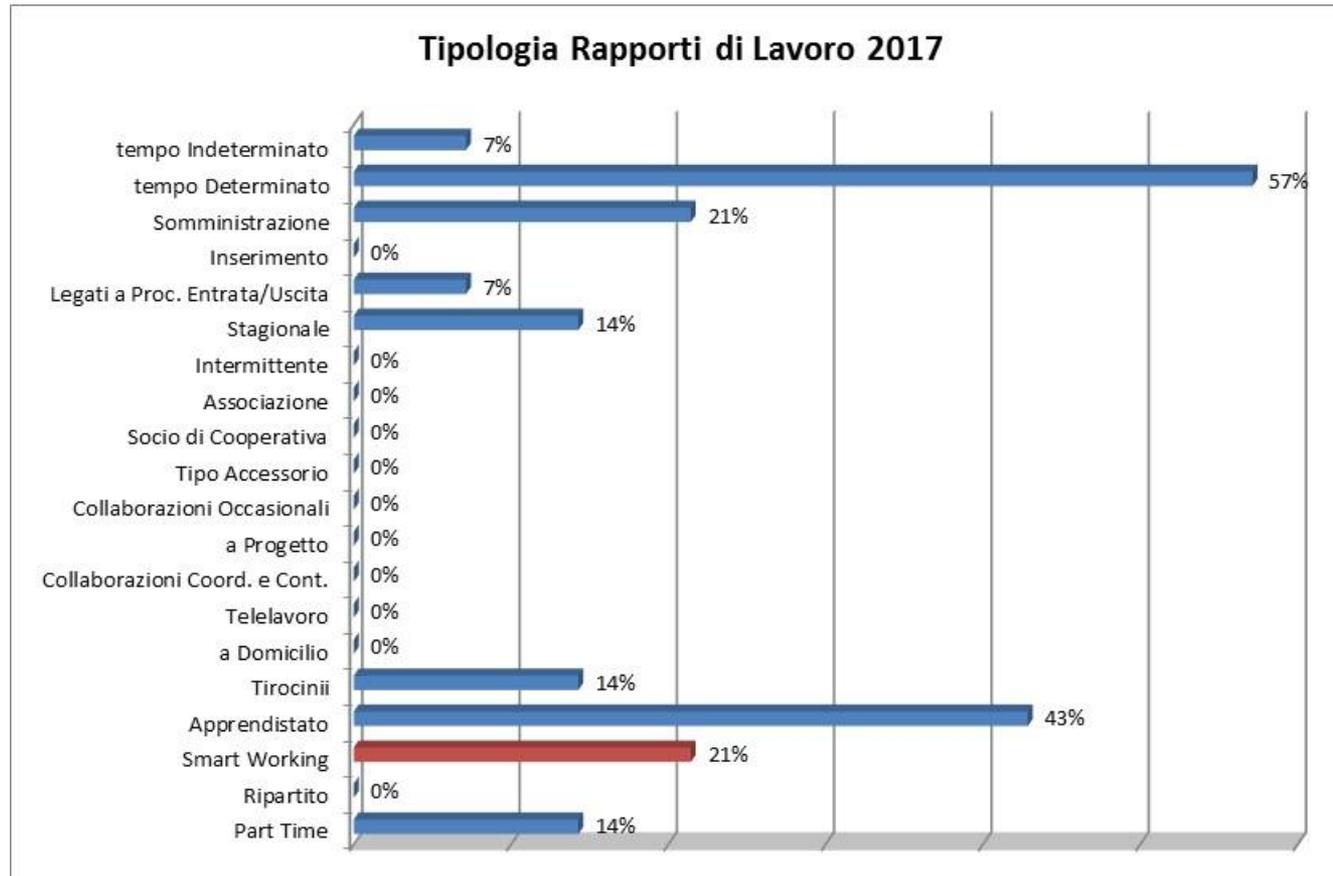
In particolare lo smart working è stato l'istituto maggiormente negoziato negli accordi che intervengono su cambiamenti nell'organizzazione del lavoro (45%)



Dati Ocsel – Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello - Cisl nazionale

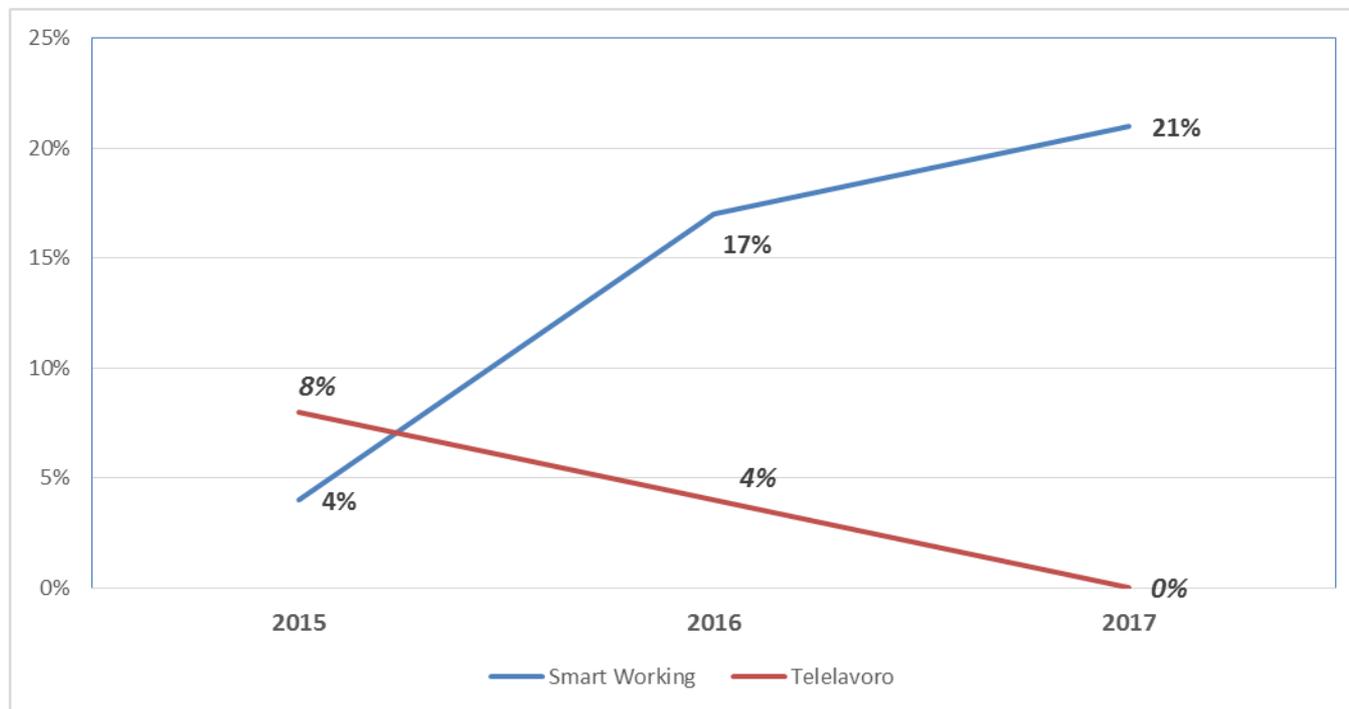
Lo smart working nella contrattazione collettiva: fenomeno in crescita

Lo smart working è molto negoziato anche negli accordi che intervengono sulle tipologie contrattuali



Lo smart working nella contrattazione collettiva: oltre il telelavoro

Lo smart working sta sostituendo e superando il telelavoro



Dati Ocsel – Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello - CISL nazionale

Cresce l'interesse ma solo nelle aziende medio-grandi

Lavoratori coinvolti: Aumenta del 14% rispetto al 2016 (e del 60% rispetto al 2013) il numero degli Smart Worker (sono l'8% del totale dei lavoratori del campione)

Grandi imprese: il 36% ha progetti strutturati (il 30% nel 2016), il 50% ha avviato o sta per avviare un progetto, ma le iniziative che hanno portato veramente a un ripensamento complessivo dell'organizzazione del lavoro sono ancora limitate e riguardano circa il 9% delle grandi aziende.

PMI: il 22% ha progetti di Smart Working, ma di queste solo il 7% lo ha fatto con iniziative strutturate; un altro 7% non conosce il fenomeno e ben il 40% si dichiara "non interessato" in particolare per la limitata applicabilità nella propria realtà aziendale.

Pubblica Amministrazione: il 5% degli enti ha attivi progetti strutturati, il 4% pratica lo Smart Working informalmente, il 48% ritiene l'approccio interessante, l'8% ha già pianificato iniziative per il prossimo anno e solo il 12% si dichiara non interessato.

Dati 2017 dell'Osservatorio Smart Working della School of Management del Politecnico di Milano