Audizione CISL

XI COMMISSIONE DELLA CAMERA DEI DEPUTATI
Proposte di legge C. 2282 Gagliardi, C. 2417 Barzotti, C. 2667 Lucaselli, C. 2685 Vallascas, C. 2817 Serracchiani, C. 2908 Villani, C. 3027 Mura, C. 3150 Zangrillo recanti disposizioni in materia di lavoro agile e di lavoro a distanza

(Roma, 15 settembre 2021)

Il lavoro agile implica soluzioni organizzative improntate al lavoro per obiettivi ed alla verifica dei risultati, con un rapporto tra impresa e lavoratore incentrato sul binomio *fiducia/autonomia* in cambio di *responsabilità*, con un forte potenziale di aumento del benessere lavorativo.

Inoltre esso, riducendo gli spostamenti e consentendo maggiore disponibilità di tempo, dovrebbe favorire una maggiore condivisione dei carichi di cura, rappresentando pertanto anche uno strumento di conciliazione molto interessante perché, diversamente dal part-time e dai congedi parentali, viene utilizzato alla pari da uomini e donne. Il fatto stesso di sganciare la prestazione lavorativa dalla presenza e da un orario fisso favorisce di per sé il lavoro femminile.

Vanno poi considerati i vantaggi per la collettività, in termini di decongestionamento del traffico e benefici ambientali.

Siamo dunque molto favorevoli ad una sua corretta diffusione. Perché questi vantaggi si manifestino appieno è però necessario un profondo mutamento culturale per lavoratori e imprese, con particolare riguardo all'esercizio delle funzioni di direzione e di controllo, ed un necessario accompagnamento formativo per manager e quadri aziendali verso una più generale organizzazione *smart*. Modelli di relazioni industriali e strumentazione di tipo partecipativo sono fondamentali per condividere le nuove forme di organizzazione del lavoro che sono alla base del lavoro agile. In tale prospettiva un ruolo significativo dovrebbe essere svolto dalla contrattazione collettiva, che aveva già iniziato ad esercitarlo prima dell'emergenza covid, benchè il fenomeno riguardasse solo poche grandi imprese, e la stessa legge 81/2017, regolamentativa del lavoro agile, era stata mutuata da queste prime esperienze contrattuali.

La forte ed improvvisa accelerazione impressa dall'emergenza sanitaria, la quale ha "imposto" l'utilizzo del lavoro agile in moltissimi ambiti, compreso il settore pubblico, ha in molti casi fatto emergere le criticità più che i vantaggi, soprattutto con riferimento ai limiti orari e ai carichi di lavoro. Ma esse non dipendono da carenze nella legislazione, bensì dall'utilizzo forzato ed estemporaneo nella modalità esclusiva del lavoro svolto continuativamente da casa, anziché nella forma mista (altro che smart!), dall'atteggiamento di alcune aziende che vedono nel lavoro agile solo una opportunità di riduzione dei costi ed aumento della produttività, dalla mancanza di preparazione dei lavoratori e dei dirigenti, dalla possibilità, offerta dallo stato di emergenza, di utilizzare il lavoro agile senza accordo individuale né collettivo, che potessero consentire i necessari adeguamenti delle regole e delle modalità di svolgimento della prestazione.

Riteniamo pertanto, come già dichiarato allo specifico tavolo convocato dal Ministro del lavoro con tutte le parti sociali (tavolo aperto a fine aprile e al momento non riconvocato), che non sussista un tema di carenze legislative, essendo la legge 81/17, che regolamenta il lavoro agile, al contempo sufficientemente flessibile e sufficientemente garantista. Pensiamo, anzi, che alcune delle proposte di modifica in esame oggi, pur se con le migliori intenzioni, rischino di irrigidire questa modalità di lavoro ottenendo l'effetto di ostacolarne la diffusione.

Ad esempio non riteniamo utile sostituire, per legge, il limite dell'orario massimo con il limite dell'orario normale, né stabilire percentuali massime orarie di lavoro a distanza, né diritti di precedenza, né percentuali di lavoratori in modalità agile. Sono tutte tematiche che vanno viste azienda per azienda, per adattarle alle singole realtà, quindi vanno affrontate con un accordo collettivo aziendale e non fissate per legge in maniera uguale per tutti. Lo dimostra il fatto che, laddove la contrattazione collettiva in questi mesi è intervenuta, ha ovviato alle difficoltà emerse.

Di conseguenza siamo favorevoli a quelle sole norme che, in alcune delle proposte in esame (le pdl C. 2817, C. 2667 e C. 2908) affidano ad appositi accordi con le rappresentanze sindacali (e non all'accordo individuale tra le parti come attualmente previsto) la disciplina delle modalità e dei limiti di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro rispetto alla prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, dei tempi di riposo e delle sanzioni disciplinari per violazioni commesse dal lavoratore.

Più in generale, riteniamo che l'intervento realmente necessario consista, ancor più che vincolare l'utilizzo del lavoro agile ad un accordo collettivo, nell'incentivare l'accordo collettivo stesso, e questo si può ottenere con sgravi per i lavoratori coinvolti o con un contributo alle attrezzature o a spazi di co-working, in quanto uno dei problemi è che molti lavoratori non hanno spazi adeguati per il lavoro da remoto.

In questo senso apprezziamo la pdl 2817, perché non va a modificare la normativa bensì prevede incentivi al lavoro agile solo se questo sia regolamentato da accordo collettivo aziendale, o territoriale per le piccole imprese. Questa per noi è la direzione giusta: incentivare il lavoro agile e farlo in maniera mirata, cioè solo laddove viene introdotto con accordo collettivo. Si potrebbe anche pensare di condizionare l'incentivo al fatto che l'accordo aziendale preveda esplicitamente un utilizzo paritario tra uomini e donne, anche se nella gran parte di casi, come si diceva, è già così.

Siamo, infine, contrari alla scelta (contenuta nelle C. 3150 e C. 2908) di individuare il "lavoro a distanza" come un'ulteriore fattispecie, oltre a quella del lavoro agile disciplinata dalla normativa vigente, che si caratterizzerebbe per il fatto che l'esecuzione della prestazione lavorativa avviene continuativamente da postazione fissa in luogo diverso dai locali aziendali.

Nella Pubblica Amministrazione l'acceso dibattito sul lavoro agile al quale stiamo assistendo nelle ultime settimane tra quanti, avendone sperimentato le opportunità sono d'accordo sul suo mantenimento e quanti criticano il valore di questa esperienza, rischia di vanificare gli sforzi compiuti dalle varie Amministrazioni per adattare l'organizzazione del lavoro alla necessità di rendere servizi in una modalità nuova e ancora in fase sperimentale, vista la scelta fatta dal Dipartimento della Funzione Pubblica con direttiva n.3/2017.

Si fanno sempre più insistenti le voci di un ritorno in "presenza" di tutti i dipendenti pubblici attraverso l'adozione di un provvedimento legislativo. In proposito abbiamo espresso la nostra assoluta contrarietà a qualsiasi decisione unilaterale.

Così come riteniamo ingenerose alcune improprie valutazioni tendenti a sminuire il lavoro pubblico eseguito da remoto per aumentare la produttività dei servizi. Non vada dimenticato che i predetti lavoratori hanno ~~lavorato~~ operato nella fase emergenziale in condizioni spesso proibitive e mettendo a disposizione strumentazioni informatiche personali, dando un contributo sostanziale alla tenuta del Paese; aspetto testimoniato dal rinsaldato rapporto fra cittadini e PA.

In ordine al tema della produttività della pubblica amministrazione nella fase emergenziale, un recente rapporto dell'Inps ha mostrato lo sforzo messo in campo dai lavoratori dell'Istituto nei primi sette mesi della crisi sanitaria che attesta l'erogazione di 14,26 milioni ~~di~~ prestazioni rese dal personale dell'Ente per l 95% operante da remoto (25.224 su 26.552).

Trattasi di numeri di tutto rilievo che a mente della stessa Amministrazione certificano un aumento della produttività nel 2020 del 13%. (cfr. dichiarazione del Presidente dell'INPS P. Tridico del 5 settembre 2021).

Dati che testimoniano l'esatto contrario rispetto a molte notizie che vengono artatamente diffuse e che confermano come il lavoro agile, se ben utilizzato, possa rappresentare una grande opportunità per la modernizzazione e l'efficientamento della PA.

È chiaro che per noi lo smartworking rimane una grande opportunità che, se ben implementata, fa progredire lavoratori, imprese e Comunità.

La CISL, piuttosto, ritiene che debba essere superata l'attuale fase di ciò che è stato definito lo "smartworking dell'emergenza" caratterizzato da regole derogatorie, passando ad una regolamentazione che tenga conto della necessità di un nuovo modello organizzativo anche per il settore pubblico basato su principi dì maggior flessibilità, autonomia, responsabilizzazione e raggiungimento di risultati.

Si tratta quindi di favorire anche per la PA quell'attesa "rivoluzione culturale" che presuppone il superamento della cultura ottocentesca basata sulla presenza e sul controllo, attraverso il passaggio ad una che insista sulla partecipazione e responsabilizzazione dei lavoratori.

L'impegno assunto nel Patto per l'innovazione sul lavoro pubblico e la coesione sociale sottoscritto fra Governo e CISL, CGIL, UIL lo scorso 10 marzo è, in proposito, estremamente esplicito e rimanda la regolamentazione del lavoro agile alla contrattazione.

Come CISL siamo contrari, quindi, a qualsiasi ingerenza normativa su una materia chiaramente contrattuale, ribadendo che il tema deve essere riportato nell'alveo della libera contrattazione tra le parti anche in considerazione che il negoziato per i rinnovi dei CCNNLL del settore pubblico sono stati avviati (è in corso, infatti, il confronto sul contratto Funzioni Centrali e Sanità a cui seguiranno a breve Funzioni Locali e Istruzione). Lo stesso Ministro per la Funzione Pubblica ha dichiarato di recente che rispetto al lavoro agile "servono regole che verranno inserite nei rinnovi contrattuali in discussione all'ARAN".

Per la CISL, quindi, i contratti dovranno occuparsi sia delle tutele e delle relazioni sindacali che delle materie attinenti il rapporto di lavoro con i quali andranno disciplinati. Solo per fare alcuni esempi senza la pretesa di essere esaustivi:

- le garanzie sul principio di volontarietà del lavoratore e sul diritto ai recessi;
- la tutela del salario con riferimento a voci di retribuzione indiretta;
- il diritto alla disconnessione e le fasce di contattabilità;
  il diritto alla formazione;
- l'impegno delle aziende a fornire dispositivi tecnologici necessari o quanto meno un riconoscimento per l'uso delle proprie strumentazioni;
- la piena applicazione della normativa su salute e sicurezza.

In conclusione, la CISL ritiene che arrivare alla regolamentazione del lavoro agile per via negoziale sia fondamentale perché sancisce il coinvolgimento e il ruolo delle parti sociali in quel grande e non più procrastinabile processo di ammodernamento e innovazione del lavoro sia per il settore privato che per quello pubblico, alla base della riuscita del programma riformatore previsto dal Piano nazionale di ripresa e resilienza del nostro Paese.