



Bergamo, 30 novembre-1 dicembre 2018

*CONVEGNO INTERNAZIONALE PROFESSIONALITA' CONTRATTO E CONTRATTAZIONE NEL
SOLCO DELL'INNOVAZIONE SOCIALE*

**Smart working e telelavoro: inquadramento giuridico e tendenze evolutive
nell'organizzazione del lavoro e nei sistemi formativi**

Debora Gentilini e Giovanna Filosa

Struttura del contributo INAPP

- Il **contributo INAPP** è diretto ad offrire un'approfondita **analisi degli aspetti giuridici e organizzativi del lavoro agile o *smart working* e del telelavoro** alla luce dell'attuale processo di digitalizzazione del lavoro.
- Nella **prima parte** del contributo si analizza la **disciplina normativa dello *smart working***, mettendo in evidenza analogie e differenze rispetto al telelavoro, ed esaminando i vari accordi aziendali per la sperimentazione dello *smart working*.
- Nella **seconda parte** vengono illustrati gli **esiti della sperimentazione del telelavoro all'interno di INAPP**

Digitalizzazione del lavoro

- La **digitalizzazione dei processi produttivi** (*digital innovation*) e le trasformazioni tecnologiche (Industria 4.0) hanno dato luogo ad una nuova configurazione dell'impresa e a nuove modalità organizzative del lavoro: telelavoro e lavoro agile o *smart working*
- Questi strumenti sono caratterizzati da: **«delocalizzazione»** della prestazione lavorativa, **«flessibilità»** nella gestione dei tempi e luoghi di lavoro e **«responsabilizzazione sui risultati»**
- Come regolamentare queste nuove modalità di svolgimento del lavoro garantendo ai lavoratori interessati da tali modalità tutte le **tutele del lavoratore subordinato** previste dal diritto del lavoro?

Telelavoro vs smart working

- Il **telelavoro** è attualmente la **forma principale** prevista per **lavorare a distanza**, ancora **scarsamente utilizzato nelle imprese** italiane, a causa di una normativa molto rigida, che espone l'impresa interessata all'utilizzo di questa modalità lavorativa a costi troppo elevati (ad esempio in materia di sicurezza sul lavoro).
- Il **lavoro agile** o **smart working** è configurato come **modalità di svolgimento del lavoro** subordinato e **non come tipologia contrattuale**, al fine di renderlo utilizzabile da tutti i lavoratori che svolgano **mansioni compatibili** con questa possibilità, anche in maniera «**orizzontale**» (alcuni pomeriggi a settimana, tre ore al giorno, tutte le mattine) a seconda dell'accordo tra datore di lavoro e lavoratore.

Disciplina normativa dello smart working

- **Legge 22 maggio 2017 n. 81 (c.d. Jobs Act del lavoro autonomo)** concernente *«Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e luoghi del lavoro subordinato»*
- La Legge n. 81/2017 si articola in tre capi, per 26 articoli complessivi: Capo I, Tutela del lavoro autonomo (artt. 1-17), **Capo II «Lavoro agile» (artt. 18-23)** e Capo III Disposizioni finali (artt. 25-26)

Incentivi fiscali e contributivi per lo smart working

- **Legge 22 maggio 2017 n. 81**, all'art. 18, comma 4, prevede che le **agevolazioni fiscali e contributive** applicabili ai **premi di produttività** valgano anche per i lavoratori che operano in modalità *smart working*;
- **Decreto interministeriale MLPS/MEF 12 settembre 2017**, in attuazione dell'art. 25 del D.lgs. n. 81/2015, prevede l'assegnazione di **sgravi contributivi alle imprese** che stipulano contratti collettivi aziendali finalizzati alla **conciliazione tra vita professionale e vita lavorativa**, includendo il lavoro agile o *smart working* tra gli strumenti per raggiungere la flessibilità organizzativa.

Finalità e benefici della disciplina dello smart working

FINALITA'

- Incrementare la **competitività**
- Agevolare la **conciliazione** dei tempi di vita e di lavoro
- Incentivare il cambiamento culturale nella concezione del lavoro: passaggio al **lavoro per obiettivi**

BENEFICI

- **Aziende:** incremento della produttività, riduzione dell'assenteismo, riduzione dei costi per gli spazi fisici
- **Lavoratori:** miglioramento del work-life balance, aumento del benessere personale
- **Ambiente:** riduzione del traffico e dell'inquinamento

Definizione di lavoro agile o smart working

Cos'è: Nuova **modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato**, disciplinata mediante accordo tra le parti, consistente in una prestazione di lavoro subordinato svolta secondo le seguenti modalità (art. 18, comma 1 L. n. 81/2017)

- Organizzazione anche per **fasi, cicli e obiettivi**
- Esecuzione della **prestazione lavorativa in parte all'interno** della sede aziendale **in parte all'esterno** entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva
- Possibilità di **utilizzo di strumenti tecnologici** per lo svolgimento dell'attività lavorativa
- **Assenza di una postazione fissa** durante i periodi di lavoro svolti al di fuori della sede di lavoro.

Definizione di telelavoro

Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004 (attuativo dell'Accordo Quadro Europeo sul Telelavoro del 16 giugno 2002):

«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, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa*»

Telelavoro vs smart working: analogie e differenze

- La **dottrina giuslavoristica** non è unanime nel ricostruire i rapporti tra telelavoro e *smart working* in termini di **genus/species** o **continenza/sovrapposizione** tra le due fattispecie.
- **Analogie:** Telelavoro e *smart working* non si configurano come nuove tipologie contrattuali, ma costituiscono **modalità flessibili di svolgimento del lavoro subordinato** per quanto riguarda i luoghi e i tempi di lavoro.
- **Differenze:** Il tratto distintivo dello *smart working* rispetto al telelavoro risiede nel **carattere non regolare/continuativo** della prestazione lavorativa e nell'**assenza** di una **postazione lavorativa fissa**.
- La dottrina prevalente ritiene che in assenza di restrizioni temporali della prestazione lavorativa la **disciplina dello *smart working* si sovrappone a quella del telelavoro**

Accordo individuale di smart working

Il ricorso al lavoro agile o *smart working* presuppone un **accordo individuale scritto** tra datore di lavoro e dipendente, a tempo indeterminato o determinato, volto a regolare diversi aspetti (art. 19 L. n. 81/2017):

- **Disciplina dell'esecuzione esterna** ai locali aziendali della prestazione inclusi potere direttivo e strumenti assegnati
- **Tempi di riposo** del lavoratore
- **Diritto alla disconnessione** del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche fermi i limiti di durata massima dell'orario di lavoro.

Il **recesso** può avvenire con un preavviso di **30 giorni** se l'accordo è a tempo indeterminato o senza preavviso in presenza di un giustificato motivo.

Potere disciplinare e di controllo

- La disciplina delle **modalità di controllo** della prestazione lavorativa resa in modo agile all'esterno dei locali aziendali deve essere contenuta nell'accordo individuale nel rispetto dell'art. 4 Stat. Lav. (art. 21, comma 1)
- Le **condotte sanzionabili sotto il profilo disciplinare** nell'esecuzione della prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali devono essere concordate nell'accordo individuale (art. 21, comma 2)
- **L'osservanza dell'orario di lavoro** non può essere verificata mediante i sistemi di rilevazione elettronica delle presenze quando la prestazione è resa all'esterno dei locali aziendali

Quali tutele per lo smart worker?

- ❑ **Parità di trattamento economico e normativo** dei lavoratori agili o *smart worker* rispetto ai loro colleghi *non smart* che svolgono le medesime mansioni esclusivamente in azienda (art. 20, comma 1)
- ❑ **Diritto all'apprendimento permanente** e alla periodica certificazione delle competenze (art. 20, comma 2)
- ❑ **Tutela in materia di salute e sicurezza sul lavoro e informativa** scritta nella quale sono individuati i rischi connessi alla modalità di esecuzione del rapporto di lavoro; (art. 22, comma 1)
- ❑ **Tutela in caso di infortuni e malattie professionali** anche per le prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali e nel tragitto tra l'abitazione e il luogo scelto per svolgere la propria attività (infortunio *in itinere*). L'INAIL, con Circolare n. 48/2017, ha fornito le prime indicazioni operative (art. 23)

Lo smart working nella contrattazione aziendale

Nel **settore privato** la contrattazione collettiva si è occupata dello *smart working* attraverso i **contratti collettivi aziendali**. L'analisi si è concentrata su **9 accordi**:

- *Accordo Barilla del 2 marzo 2015*
- *Accordo BNL del 15 luglio 2015*
- *Accordo Euler Hermes del 15 gennaio 2016*
- *Accordo Axa del 12 aprile 2016*
- *Accordo Zurich del 1 giugno 2016*
- *Accordo Eni del 6 febbraio 2017*
- *Accordo Enel del 4 aprile 2017*
- *Accordo Tim del 20 luglio 2017*
- *Accordo Gruppo FS italiane del 20 aprile 2018*

Lo smart working nella contrattazione aziendale

- ❑ Per quanto attiene ai **criteri di accesso allo smart working**, la maggioranza degli accordi individua la **platea dei lavoratori ammessi o al contrario di quelli esclusi**, e prevede **criteri di selezione** all'accesso nel caso in cui le posizioni siano inferiori alla platea dei soggetti eleggibili (Enel, Eni, Tim, Euler Hermes);
- ❑ Per quanto riguarda le **modalità di accesso** gli accordi sono concordi nel prevedere che la **formalizzazione dell'accesso** al lavoro agile avvenga su base volontaria e sia regolata da un **accordo individuale** scritto tra lavoratore e datore di lavoro.
- ❑ Per quanto riguarda i **motivi di recesso** dallo *smart working* nella maggioranza degli accordi sono collegati a **ragioni organizzative**, al **cambiamento delle mansioni**, o al **venir meno delle ragioni personali** (Euler Hermes, Gruppo FS italiane).

Lo smart working nella contrattazione aziendale

- ❑ Per quanto attiene alla **frequenza delle giornate di prestazione esterna** gli accordi prevedono diverse articolazioni in termini di **numero di giorni o di ore su base settimanale o mensile** (2 giorni alla settimana in Zurich, 32 ore al mese in Barilla, 3 giorni al mese in Euler Hermes, 1 giorno alla settimana in Enel e Tim).
- ❑ Per quanto riguarda **l'orario di lavoro** la maggioranza degli accordi prevede un orario di lavoro **determinato in relazione all'orario praticato in azienda** fissato dal contratto collettivo di riferimento (BNL, Eni, Barilla, Tim, Zurich). Alcuni accordi prevedono **fasce orarie di reperibilità** del dipendente (Tim, Barilla, Gruppo FS italiane);
- ❑ In relazione all'esercizio dei **poteri datoriali direttivi e di controllo**, gli **accordi non introducono meccanismi** di direzione e verifica della prestazione **differenziati** per il lavoratore agile o *smart worker*.

Smart working nella PA: riferimenti normativi

- **Legge 7 agosto 2015, n. 124 (Riforma Madia)** che all'art. 14 chiede la fissazione di obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e la sperimentazione del lavoro agile o *smart working* per almeno il 10 per cento dei dipendenti, al fine di tutelare le cure parentali;
- **Legge 22 maggio 2017 n. 81** che all'art. 18, comma 2, stabilisce che le disposizioni in materia di lavoro agile del settore privato si applicano in quanto compatibili anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni;
- **Direttiva n. 3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri** per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 Legge n. 124/2015 contenente «Linee guida inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro».

Direttiva n. 3/2017 sul lavoro agile nella PA

Le amministrazioni pubbliche, in attuazione della Direttiva n. 3/2017 sono chiamate ad adottare **modalità di lavoro agile o *smart working*** per almeno il **10% dei dipendenti** in autonomia:

- **Organizzazione del lavoro** basata su:
 - Flessibilità lavorativa
 - Valutazione per obiettivi
 - Rilevazione dei bisogni del dipendente

- **Al fine:**
 - Maggiore produttività ed efficienza
 - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

- **Senza penalizzazioni di carriera o sviluppo professionale** per i lavoratori interessati da tali modalità.

Buone pratiche di smart working nella PA: i casi della Provincia Autonoma di Trento e del MEF

La **Provincia Autonoma di Trento** ha avviato la sperimentazione del telelavoro e dello *smart working* nel 2015 attraverso il **progetto “Telepat 2.0”** finalizzato all’innovazione organizzativa e alla valorizzazione del capitale umano.

Il **Ministero dell’Economia e delle Finanze (MEF)**, ha approvato nel 2016 il progetto pilota **“BE MEF BE SMART”** al fine di sperimentare il lavoro agile o *smart working* nel quadro dell’implementazione delle politiche di pari opportunità e di innovazione, volte al presidio del benessere organizzativo e all’agevolazione della conciliazione delle esigenze vita lavoro.

Il telelavoro nella PA: il caso INAPP

- Tra le **amministrazioni pubbliche** che hanno adottato il telelavoro, nel comparto della **ricerca: ISFOL – INAPP**.
- INAPP, con l'Accordo del 14/07/2017, in esito ai risultati positivi di una sperimentazione effettuata in attuazione dell'accordo di ente del 27/01/2014, ha emanato il **Regolamento per il telelavoro** che disciplina i progetti di telelavoro in Istituto.

La sperimentazione: contesto di riferimento

- Data di avvio: 10 maggio **2016**;
- Candidatura volontaria in base a un **progetto** coerente con il PA dell'Istituto;
- **Graduatoria** in base a requisiti oggettivi di necessità;
- **24 dipendenti** con diverso inquadramento contrattuale;
- Almeno un giorno di **rientro fisso** a settimana + reperibilità;
- Dotazione **informatica** fornita dall'Istituto;
- **Kick-off** meeting;
- **Autovalutazione** dell'esperienza, tramite questionario on line autosomministrato.

Principali risultati della sperimentazione

- Telelavoro **applicabile** alla tipologia di lavoro esercitata abitualmente, e utile in termini di conciliazione;
- Lavoro per risultati e rispetto delle **scadenze**;
- Possibilità di **pianificare** efficacemente le proprie attività lavorative, in autonomia e fin da subito;
- **Aggiornamento** costante sull'avanzamento delle attività, feedback e coinvolgimento;
- Utilizzo di un ampio ventaglio di **strumenti comunicativi**;
- Capacità di **problem solving** dei telelavoristi.

I fattori critici di successo

- Revisione della **cultura organizzativa**: lavorare per **obiettivi condivisi** e risultati, senso di responsabilità;
- **Flessibilità** di orari e luoghi di lavoro: abbattimento tempi e costi;
- **Dotazione e know how tecnologico** adeguati;
- **Spazi fisici** ergonomici e sostenibili, anche in termini di sicurezza;
- *E-learning* in un'ottica *lifelong*.

Conclusioni

- **Espansione** della platea dei potenziali beneficiari;
- Chiarire la **distinzione** tra *smart working* e telelavoro;
- Conciliare **autonomia** e **sicurezza**;
- Scardinare **pregiudizi** ancora diffusi.

Debora Gentilini – d.gentilini@inapp.org; Giovanna Filosa – g.filosa@inapp.org



INAPP - Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche
Corso d'Italia, 33 - 00198 Roma - tel. +39.06.85447.1 - www.inapp.org