

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 2 novembre 2020, n. 40

Lo scorso 29 Settembre è stato sottoscritto il contratto aziendale tra **White Libra**, una startup per l'innovazione del lavoro, e **Manageritalia**, la federazione dei dirigenti di aziende del terziario, distribuzione e servizi, avente ad oggetto, per la prima volta, la regolazione del lavoro dirigenziale tramite piattaforma web.

La piattaforma in questione prende il nome di *Digital Work City* e permette l'incontro tra domanda e offerta tramite la costituzione di team di lavoro interamente da remoto. Sia chiaro: in *Digital Work City* potranno operare professionisti con diverse formule contrattuali, ma **il contratto aziendale in questione regola esclusivamente il rapporto di lavoro dei "manager su piattaforma"**.

La ratio di un simile intervento va individuata, sostanzialmente, nell'intenzione di riconoscere e garantire alle alte professionalità operanti tramite piattaforma - che normalmente verrebbero inquadrati come collaboratori a partita IVA - le tutele previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro, riservate alla generalità dei dipendenti. È questa la portata innovativa dell'accordo che disciplina una forma di lavoro atipica dove la piattaforma preserva i principi del rapporto di lavoro subordinato. Infatti, così procedendo si finisce per **estendere le tutele tipiche del lavoro dipendente a molte delle attività definite, ad oggi, come autonome, consentendo, contestualmente, all'impresa e al dipendente di beneficiare di aspetti quali la flessibilità e il decentramento organizzativo, tipici del lavoro autonomo.**

Se si tratti di un esperimento destinato a rivoluzionare il mondo del lavoro è ancora presto per dirlo, ma nell'epoca digitale in cui viviamo, il mondo della rappresentanza, specie quella dirigenziale, non può esimersi dal considerare e regolamentare nuove forme di lavoro organizzato al di fuori delle

mura fisiche degli uffici, superando, al tempo stesso, quella rigida distinzione tra lavoro autonomo e subordinato.

Entrando nel dettaglio dell'accordo integrativo per i cui aspetti in esso non regolati si rimanda al CCNL per i dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi (T.U. 31 luglio 2013 e successive modificazioni) è possibile notare, fin da subito, delle sostanziali novità in materia di: **orario di lavoro**, messa in **aspettativa in caso di inattività del dirigente** e **cessazione del rapporto di lavoro derivante da un'inattività prolungata**.

Procediamo con ordine.

In considerazione delle funzioni del dirigente su piattaforma, le Parti riconoscono la possibilità di stipulare un contratto di lavoro partendo da un minimo di 2 ore giornaliere, per un totale di 10 ore settimanali, lasciando al dipendente ampia discrezionalità circa la collocazione temporale delle ore di lavoro nell'arco della giornata (art. 5).

A questo punto, per il dirigente possono presentarsi tre diversi scenari:

1) Impiego effettivo a tempo pieno o parziale

Al manager è corrisposta una **retribuzione proporzionata alle ore di lavoro dedicate al progetto**, tenuto conto della competenza espressa dallo stesso. Così facendo si finisce per riconoscere un ampio potere di scelta in capo al dipendente di decidere se accontentarsi di un lavoro part time oppure aumentare il proprio carico di lavoro, e di conseguenza il proprio corrispettivo.

Con riferimento al lavoro part time del dirigente, va, preliminarmente, osservato che in considerazione della sua posizione, delle sue funzioni e delle particolari responsabilità assunte

nell'ambito dell'organizzazione aziendale, la sua prestazione lavorativa non può considerarsi quantificabile. Tuttavia, quest'ultima tende a correlarsi in linea di massima, pur con ampia discrezionalità, all'orario dell'unità operativa cui il dirigente è addetto. Pertanto, sulla base di ciò si può ritenere possibile, anche per il personale con qualifica dirigenziale, la stipulazione di contratti di lavoro part time (interpretazione, tra l'altro, accolta anche dalla stessa INPS con circolare n. 65 dell'11 marzo 1991).

Sul versante operativo, l'azienda da un lato ridurrà proporzionalmente la retribuzione in base all'impegno temporale minore concordato con il dirigente, dall'altro verserà integralmente i contributi ai Fondi contrattuali (Fondo Mario Negri, Fondo Mario Besusso - Fasdac, Associazione Antonio Pastore e CFMT) essendo tale contribuzione determinata sulla base di retribuzioni convenzionali e stabilita contrattualmente in misura uguale per tutti i dirigenti, indipendentemente dalla tipologia di contratto individuale da essi stipulato e dalla retribuzione percepita.

Viceversa, il dirigente, al quale viene riconosciuto ampia discrezionalità nel procacciarsi nuovi progetti pur nel rispetto del patto di non concorrenza con il datore virtuale, può decidere di aumentare il proprio carico di lavoro incrementando la propria performance e di conseguenza la propria retribuzione.

In quest'ottica, le Parti concordano, altresì, sull'opportunità di erogare un premio aziendale di risultato in misura equa ed effettivamente proporzionale al valore aggiunto prodotto da ciascuna risorsa (art. 8).

2) Impiego dedicato solo ad attività formative

Trattasi dell'ipotesi in cui il manager sia in assenza di un progetto a cui dedicarsi. Pertanto, la sua attività verterà sull'aggiornamento dei dati sulla piattaforma, la ricerca di progetti oppure altre attività formative. In tal caso gli verrà corrisposta un'**indennità pari al trattamento minimo di 2 ore giornaliere**.

Tale forma contrattuale garantisce al dirigente e ai propri familiari, attraverso una forma di contribuzione agevolata prevista dal CCNL di riferimento, l'assistenza sanitaria integrativa Fasdac, la possibilità di accedere alle attività formative del CFMT (il Centro di Formazione Management del Terziario), nonché un versamento ridotto alla previdenza complementare del Fondo Mario Negri con la possibilità di destinare allo stesso il TFR maturato.

3) Aspettativa non retribuita

L'art. 6 dell'accordo in esame regola il caso in cui, per motivi organizzativi o personali, il dirigente venga a trovarsi nella situazione di non poter svolgere alcuna attività sulla piattaforma. In tal caso, l'azienda potrà decidere di collocare il dipendente in **aspettativa non retribuita per un periodo massimo di 5 mesi**, garantendogli, durante il suddetto periodo, il versamento dei contributi ai fondi ed Enti contrattuali.

L'aspettativa di cui all'art. 6 dell'accordo si differenzia da quella prevista nell'art. 15 del CCNL per i dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi in cui è il dipendente a farne richiesta qualora sussistano giustificati motivi.

Ad ogni modo, nel caso in cui il dirigente, decorso il periodo massimo di 5 mesi previsti per l'aspettativa, non dia corso alle proposte di formazione e/o di impiego individuate dalla piattaforma, il rapporto di lavoro si intende risolto, previo il riconoscimento di un periodo di preavviso pari a 30 giorni (art. 11).

Tale sistema rappresenta una forma di garanzia sia per il datore, nel caso di accertato inadempimento del lavoratore, sia per il dirigente qualora avverti l'esigenza di liberarsi temporaneamente dall'impegno assunto con White Libra.

In conclusione, si osserva come la natura sperimentale dell'accordo fa sì che la sua **durata sia limitata ad un anno** (art. 2) consentendo alle Parti di intervenire con delle modifiche qualora si presentino problematiche inizialmente non contemplate.

Andrea Carbone

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 [@AndreCarbons](#)