

CAMERA DEI DEPUTATI

N. 2667

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

LUCASELLI, BUTTI, CIABURRO, DEIDDA, RIZZETTO, SILVESTRONI

Modifiche alla legge 22 maggio 2017, n. 81, in materia di disciplina del lavoro agile, e agevolazioni contributive per favorirne la diffusione, nonché delega al Governo per la redazione di un testo unico delle norme legislative sul lavoro subordinato con esecuzione della prestazione lavorativa a distanza

Presentata il 18 settembre 2020

ONOREVOLI COLLEGHI! — La presente proposta di legge si pone l'obiettivo di integrare, definendola in alcuni specifici aspetti, la normativa in materia di lavoro agile, cosiddetto « *smart working* », al fine di garantirne un'adeguata applicazione e di incentivarne la corretta diffusione. In particolare, si ritiene necessario intervenire per colmare le carenze del quadro normativo vigente, anche al fine di informare correttamente sulla *ratio* alla base del lavoro agile e di contrastare il pregiudizio sociale che, erroneamente, ha portato a guardare a tale modalità di esecuzione della prestazione di lavoro dipendente come un meno oneroso lavoro « da casa », ignorando le potenzialità effettive di uno strumento virtuoso e socialmente innovativo, dal punto

di vista sia del lavoratore che del datore di lavoro.

È l'epocale rivoluzione tecnologica, in termini di comunicazione, che ha caratterizzato gli ultimi trenta anni, che ha condotto, nel tempo, all'introduzione del lavoro agile nell'ordinamento italiano. Al riguardo, le innovazioni apportate dal rapido sviluppo del digitale, inevitabilmente, hanno cambiato la vita quotidiana delle persone, attraverso la possibilità di condividere e di far circolare, in modo celere, dati, documenti e informazioni.

Come ben sappiamo, le nuove tecnologie hanno avuto effetti pervasivi nel mondo del lavoro, trasformando progressivamente l'organizzazione della produzione di beni e di servizi, nonché i tempi e le modalità di

svolgimento delle prestazioni lavorative. Tale trasformazione si è registrata anche nell'ambito del lavoro subordinato, con un tendenziale allontanamento dai modelli organizzativi verticali caratterizzati dall'esecuzione di ordini gerarchicamente assegnati e dall'esercizio diretto del potere di controllo, per incentivare relazioni lavorative orizzontali fondate su responsabilità, fiducia e risultati da perseguire.

In tale ottica, anche il concetto rigido di orario di lavoro e di postazione fissa è, di fatto, mutato, per lasciare spazio alla flessibilità, che si è tradotta, altresì, in una maggiore responsabilizzazione del lavoratore dipendente sui risultati, a fronte di un lavoro valutato rispetto a parametri legati alla produttività e al conseguimento di specifici obiettivi.

Alla luce di tali cambiamenti, quindi, è stato sviluppato il concetto di lavoro agile, definito quale evoluta modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e caratterizzato, ai sensi della legge 22 maggio 2017, n. 81, dallo svolgimento della prestazione lavorativa anche al di fuori dei locali aziendali e con un orario di lavoro non vincolato, senza che ciò comporti la modifica del rapporto giuridico tra le parti oggetto del contratto di lavoro e riconoscendo il medesimo trattamento retributivo dei lavoratori che, a parità di mansioni, svolgono le prestazioni nei locali aziendali.

Presupposto dello *smart working*, dunque, è la pianificazione del lavoro, per fasi, cicli e obiettivi, che ne consente la flessibilità organizzativa.

Tale modalità di esecuzione del lavoro rappresenta, quindi, anche un valido strumento di *welfare*, poiché la gestione del tempo consente di bilanciare in modo equilibrato i diversi ambiti di vita, un aspetto di significativa rilevanza sociale, con particolare riferimento ai nuclei familiari in cui sono presenti figli minori o con disabilità nonché ai nuclei monogenitoriali.

In particolare, il lavoro agile è caratterizzato da una *soft regulation*, per lasciare all'accordo tra datore di lavoro e lavoratore la disciplina di dettaglio delle modalità a cui si devono adeguare reciprocamente, poiché si è ritenuto che, solo caso per caso,

possano essere stabiliti i precetti per contemperare le esigenze della produzione con le necessità e con gli stili di vita del lavoratore. Sul punto, infatti, l'attuale normativa prevede che la modalità di svolgimento del lavoro all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore e agli strumenti utilizzati dal lavoratore, sia disciplinata mediante un apposito accordo sottoscritto dalle parti.

Tuttavia, pur riconoscendo l'importanza di non irrigidire particolarmente la disciplina dello *smart working*, per consentire al datore di lavoro e al lavoratore di pattuirne il ricorso in base alle specifiche esigenze, si ritiene opportuno integrare la normativa esistente per garantire un migliore funzionamento del lavoro agile, anche in termini di tutele. A tale fine si ritiene essenziale, tra l'altro, l'individuazione più puntuale degli elementi del citato accordo, poiché la mancata regolazione di taluni aspetti del rapporto rischia di snaturare detta tipologia di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato, a svantaggio sia del datore di lavoro che del lavoratore.

In particolare, è stata da più parti sollecitata l'importanza di intervenire per escludere alcuni rischi connessi alle tecnologie digitali, *in primis*, quello per il lavoratore di una connessione continua, che lo porterebbe a essere a disposizione dell'azienda senza limiti di orario definiti.

In tale ottica, la presente proposta di legge, che si compone di tre articoli, prevede alcune modifiche alla citata legge n. 81 del 2017, introducendo delle agevolazioni contributive per i datori di lavoro che ricorrono allo strumento dello *smart working* e disponendo una delega al Governo per l'adozione di un testo unico in materia di lavoro subordinato con esecuzione della prestazione lavorativa a distanza.

Nello specifico, l'articolo 1 prevede che gli strumenti tecnologici assegnati al dipendente siano adeguati e conformi a *standard* qualitativi, al fine di garantire un adeguato svolgimento della prestazione lavorativa e, in particolare, individua specifiche categorie a cui va riconosciuta la priorità nelle richieste di rapporto di lavoro in modalità

agile, quali: lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità; lavoratori con figli in condizioni di disabilità; lavoratori che assistono persone in situazione di disabilità grave e lavoratori che svolgono funzione di *caregiver* familiare.

Sempre all'articolo 1 si introduce l'intervento della contrattazione di prossimità per la determinazione di taluni delicati aspetti del rapporto di lavoro svolto in *smart working*, quali le modalità e i limiti di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro, i tempi di riposo, nonché le sanzioni disciplinari per violazioni commesse dal lavoratore, stabilendo che la mancata promozione delle procedure, per la stipulazione degli accordi con le rappresentanze sindacali, costituisce condotta antisindacale e che sono nulle le sanzioni eventualmente adottate dal datore di lavoro, non oggetto degli accordi.

Inoltre, si definiscono gli elementi essenziali dell'accordo di *smart working*: durata dell'accordo; dichiarazione di conformità delle prestazioni oggetto del contratto di lavoro; luogo di lavoro scelto dal lavoratore e requisiti minimi di idoneità dei locali; fascia oraria entro la quale la prestazione lavorativa deve svolgersi; fasce orarie di reperibilità; condotte che implicano l'applicazione di sanzioni disciplinari; modalità con cui si comunicano gli obiettivi periodici da raggiungere durante la prestazione da remoto; strumentazione tecnologica fornita al lavoratore e informativa sull'utilizzo; principio di riservatezza dei dati e delle informazioni in possesso del

lavoratore; informativa in materia di sicurezza sul lavoro.

Per quanto concerne i contenuti dell'informativa per la salute e la sicurezza del lavoratore viene introdotto l'obbligo di indicare i rischi connessi o collegati all'uso delle attrezzature munite di videotermini e della connettività nella rete *internet*, compresi i rischi inerenti al trattamento dei dati personali, nonché i modi della disconnessione e i tempi di riposo. Da ultimo, si introduce il diritto alla disconnessione del lavoratore, quale diritto soggettivo di estraniarsi dallo spazio digitale e di interrompere la connessione alla rete *internet*, che deve essere garantito anche all'interno dei locali aziendali durante la pausa. Si prevede, inoltre, che le modalità per rendere compatibile l'esercizio del diritto alla disconnessione con l'obbligo di diligenza spettante al lavoratore siano definite mediante accordo con le rappresentanze sindacali.

All'articolo 2 si prevedono delle agevolazioni, sotto forma di riduzione del versamento del 30 per cento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per incentivare la diffusione del lavoro agile.

L'articolo 3, infine, prevede una delega al Governo per l'adozione di un decreto legislativo di ricognizione, coordinamento e integrazione delle disposizioni legislative vigenti in materia di lavoro subordinato, con esecuzione della prestazione lavorativa a distanza, al fine di una trattazione organica della disciplina in materia e, altresì, per stabilire le differenze tra lavoro agile e telelavoro che, nonostante siano due istituti giuridici diversi, si tende, di frequente, ad assimilare e a confondere.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

(Modifiche alla legge 22 maggio 2017, n. 81)

1. Alla legge 22 maggio 2017, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 18:

1) al comma 2, le parole: « sicurezza e del buon funzionamento » sono sostituite dalle seguenti: « sicurezza, conformità, adeguatezza e buon funzionamento »;

2) il comma 3-*bis* è sostituito dal seguente:

« 3-*bis*. I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile presentate:

a) dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;

b) dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

c) dai lavoratori di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

d) dai lavoratori che svolgono funzione di *caregiver* familiare, come definito dall'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 »;

b) all'articolo 19:

1) al comma 1, secondo periodo, le parole da: « la disconnessione » fino alla fine del periodo sono sostituite dalle seguenti: « il diritto alla disconnessione del lavoratore di cui all'articolo 24-*bis* »;

2) dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti:

« *1-bis.* Le modalità e i limiti di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro rispetto alla prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, i tempi di riposo nonché le sanzioni disciplinari per violazioni commesse dal lavoratore sono disciplinati mediante accordi con la rappresentanza sindacale aziendale o la rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, con le rappresentanze territoriali delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La mancata promozione delle procedure per la stipulazione degli accordi di cui al primo periodo costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

1-ter. In mancanza di esplicite previsioni degli accordi di cui al comma *1-bis*, primo periodo, sulla disciplina delle materie ivi indicate, sono affetti da nullità assoluta i provvedimenti sanzionatori adottati dal datore di lavoro per condotte imputabili al lavoratore tenute durante l'esecuzione della prestazione di lavoro agile o sulla base di dati e informazioni acquisiti nel corso della stessa »;

3) al comma 2, le parole: « lavoratori disabili » sono sostituite dalle seguenti: « lavoratori con disabilità »;

4) dopo il comma 2 è aggiunto il seguente:

« *2-bis.* Fatto salvo quanto previsto dai commi 1 e 2, sono elementi dell'accordo:

a) la durata dell'accordo;

b) la dichiarazione di conformità delle prestazioni lavorative a quelle oggetto del contratto di lavoro;

c) l'indicazione del luogo di lavoro scelto dal lavoratore e i requisiti minimi di idoneità dei locali privati adibiti ad attività lavorativa;

d) la fascia oraria entro la quale la prestazione lavorativa deve svolgersi con indipendenza di gestione da parte del lavoratore, nel rispetto dei limiti di durata

massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale;

e) le fasce orarie di reperibilità;

f) le condotte connesse all'esecuzione della prestazione che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;

g) le modalità con le quali sono forniti gli obiettivi periodici richiesti durante la prestazione da remoto;

h) la strumentazione tecnologica fornita al lavoratore e l'informativa sull'utilizzo, con l'evidenza del possibile esercizio del potere di controllo da remoto;

i) il principio di riservatezza dei dati e delle informazioni in possesso del lavoratore;

l) l'informativa in materia di sicurezza sul lavoro »;

c) all'articolo 22, dopo il comma 1 è inserito il seguente:

« *1-bis.* L'informativa di cui al comma 1 contiene specifiche indicazioni sui rischi connessi o collegati all'uso delle attrezzature munite di videoterminali, di cui al titolo VII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e della connettività alla rete *internet*, compresi i rischi inerenti al trattamento dei dati personali, nonché sui modi della disconnessione e sui tempi di riposo »;

d) al capo II, dopo l'articolo 24 è aggiunto il seguente:

« Art. 24-*bis.* — (*Diritto alla disconnessione*) — 1. Nell'ambito del rapporto di lavoro, al lavoratore spetta il diritto soggettivo alla disconnessione, definito come il diritto di estraniarsi dallo spazio digitale e di interrompere la connessione alla rete *internet*.

2. Quando la prestazione lavorativa è svolta all'interno dei locali aziendali, il diritto alla disconnessione può essere esercitato durante la pausa.

3. Quando la prestazione lavorativa è svolta fuori dai locali aziendali, le modalità per rendere compatibile l'esercizio del diritto alla disconnessione con l'obbligo di diligenza spettante al lavoratore sono de-

finite mediante accordo scritto con la rappresentanza sindacale aziendale o con la rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, con le rappresentanze territoriali delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Le modalità di cui al primo periodo sono comunicate al lavoratore con l'informativa di cui all'articolo 22, commi 1 e 1-bis.

4. Il diritto alla disconnessione è sempre opponibile al datore di lavoro durante il periodo di riposo dalla prestazione lavorativa, come definito dall'articolo 1 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 ».

Art. 2.

(Agevolazioni contributive)

1. Al fine di diffondere l'utilizzo del lavoro agile, ai datori di lavoro privati che, a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, applicano ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato le modalità di lavoro agile di cui alla legge 22 maggio 2017, n. 81, è riconosciuta, per un periodo di tre anni, una riduzione del versamento del 30 per cento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro. È comunque riconosciuta la contribuzione figurativa.

2. Ai costi derivanti dall'attuazione del presente articolo, stimati in 30 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2020, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per lo sviluppo e la coesione di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 31 maggio 2011, n. 88.

Art. 3.

(Delega al Governo per la redazione di un testo unico in materia di lavoro subordinato con esecuzione della prestazione lavorativa a distanza)

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in

vigore della presente legge, un decreto legislativo recante un testo unico delle disposizioni vigenti in materia di lavoro subordinato con esecuzione della prestazione lavorativa a distanza prevedendo, in particolare, la ricognizione, il coordinamento e l'integrazione delle citate disposizioni, nel rispetto della distinzione tra lavoro agile e telelavoro.

