



DISEGNO DI LEGGE

d’iniziativa dei senatori SACCONI, D’ASCOLA, MARINELLO e PAGANO

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 3 FEBBRAIO 2016

Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta
rivoluzione industriale

ONOREVOLI SENATORI. – Il presente disegno di legge si pone in termini di sincronia e complementarietà con il provvedimento proposto dal Governo a tutela delle libere professioni e del cosiddetto lavoro agile indotto dalla diffusione delle nuove tecnologie digitali. Esso ha l'obiettivo di integrare queste disposizioni con strumenti normativi duraturi di accompagnamento continuo dei cambiamenti nella produzione e nel lavoro nonché con un sostenibile sistema di protezione sociale di tutte le libere professioni.

Il disegno di legge è dedicato a capacitare gli accordi individuali tra le parti in relazione alle necessità di adattamento delle modalità di svolgimento «agile» delle forme di lavoro subordinato o autonomo vigenti.

Il cambiamento del lavoro inizia oggi a essere finalmente compreso da molti nella sua profondità e radicalità: *industry 4.0*, la stampante 3D, la robotica e l'intelligenza artificiale, i *big data*, la biotecnologia, la nanotecnologia e la genetica, stanno portando anche il nostro Paese nel cuore di quella che è stata definita la quarta rivoluzione industriale. Non parliamo di scenari avveniristici. È il World Economic Forum (WEF) a ricordarci che i principali cambiamenti sottesi a questa nuova «grande trasformazione» del lavoro avverranno da qui ai prossimi cinque anni. Inoltre il prezzo che potremmo pagare, in assenza di una precisa strategia, rischia di essere molto alto: disoccupazione tecnologica di massa, obsolescenza di professionalità e competenze, aggravamento del già marcato disallineamento tra domanda e offerta di lavoro con una definitiva marginalizzazione dell'Italia nello scenario economico globale. Fattori demografici (invecchiamento, malattie croniche, bassi tassi di

occupazione e alti tassi di inattività e lavoro nero) uniti a storiche inefficienze strutturali e di sistema che colpiscono tanto il sistema creditizio quanto il *welfare*, la scuola, l'innovazione e la ricerca rendono l'Italia in posizioni di particolare debolezza in uno scenario di marcato dinamismo e «agilità» che pure dovrebbe essere propizio alle dimensioni delle nostre imprese e al DNA dei nostri lavoratori e imprenditori.

Più volte annunciata, anche nelle versioni catastrofiste della «fine del lavoro», questa imminente rivoluzione non è mai stata da noi presa sul serio soprattutto in relazione alla sempre evidente convergenza, ancora oggi negata da molti attori del sistema italiano di relazioni industriali, dei nuovi paradigmi dello sviluppo economico e di quelli dello sviluppo sociale nella piena valorizzazione della persona. La più recente evoluzione del quadro regolatorio del lavoro ne è un esempio emblematico perché ancora oggi tutto incentrato, pur dopo cinque riforme negli ultimi cinque anni, attorno al modello del lavoro subordinato *standard* proprio di quel Novecento industriale scandito da logiche verticistiche di comando e controllo assai lontane dai nuovi modelli d'impresa e di lavoro.

I tumultuosi cambiamenti in atto, che incidono su imprese e lavoro, non sono solo di tipo economico, ambientale e geo-politico. Stili di vita, preferenze, esigenze personali e professionali, in particolare dei cosiddetti *millennials*, sono in rapida evoluzione. Non più un posto di lavoro per tutta la vita, ma neanche un unico luogo di lavoro durante lo stesso rapporto di lavoro, e neppure un orario fisso. Non poche persone preferiscono oggi lavorare per obiettivi, fasi e

cicli ed essere conseguentemente valutate sulla produttività e sul risultato raggiunto piuttosto che in base a parametri come l'ora di lavoro e la presenza fisica nei locali aziendali. La mobilità e il cambiamento di occupazione non sono più visti in negativo ma anzi come un passaggio spesso obbligato per acquisire nuove e maggiori competenze. Le tecnologie di nuova generazione non sono altro, in questa dimensione, che uno strumento che può andare incontro a questi profondi mutamenti sociali e culturali che potrebbero aprire a nuove opportunità professionali e occupazionali. Ci troviamo, quindi, in uno scenario nel quale il lavoro è già agile, prima ancora che una legge lo riconosca. Per contro, una legge promozionale e di sostegno potrebbe massimizzare le opportunità e contenere i rischi che sono inevitabilmente connessi a ogni fase di trasformazione epocale come quella che stiamo vivendo.

Ce lo diceva bene Marco Biagi, già quindici anni fa, con parole che assumono oggi, nella dimensione della quarta rivoluzione industriale e del cosiddetto «*internet* delle cose», un valore profetico e premonitore più di quanto avessimo a suo tempo inteso e poi parzialmente realizzato, in un contesto ideologico e culturale di invincibile conservazione che ci pare oggi definitivamente demolito dalla «grande crisi», con la legge 14 febbraio 2003, n. 30, a lui dedicata.

«Il mercato e l'organizzazione del lavoro si stanno evolvendo con crescente velocità» – ci diceva Marco Biagi – «non altrettanto avviene per la regolazione dei rapporti di lavoro». Per poi aggiungere: «il sistema regolativo dei rapporti di lavoro ancor oggi utilizzato in Italia e, seppur con diversi adattamenti, in Europa, non è più in grado di cogliere – e governare – la trasformazione in atto. La stessa terminologia adottata nella legislazione lavoristica (es. "posto di lavoro") appare del tutto obsoleta. Assai più che semplice titolare di un "rapporto di lavoro", il prestatore di oggi e, soprattutto, di domani,

diventa un collaboratore che opera all'interno di un "ciclo". Si tratti di un progetto, di una missione, di un incarico, di una fase dell'attività produttiva o della sua vita, sempre più il percorso lavorativo è segnato da cicli in cui si alternano fasi di lavoro dipendente ed autonomo, in ipotesi intervallati da forme intermedie e/o da periodi di formazione e riqualificazione professionale».

Nel superare le vecchie rigidità del Novecento industriale il recente *Jobs Act* compie un meritorio passo in avanti, ancora tutto da verificare invero sul piano delle politiche attive e di ricollocazione, senza tuttavia portare il nostro Paese nella modernità del lavoro del futuro che, per definizione, è agile e cioè a risultato, per progetti, fasi, cicli.

Può essere che il superamento del lavoro a progetto, ma non delle vecchie collaborazioni coordinate e continuative, abbia colto e interpretato alcune patologie e disfunzioni pratiche nella implementazione della legge Biagi, ma certamente lascia un vuoto normativo rispetto a una dimensione del lavoro sempre meno scandita da orari, luoghi di lavoro e relativi controlli e, per contro, sempre più caratterizzata da una dimensione collaborativa volta a valorizzare, a livello individuale e aziendale o comunque di prossimità e rete, competenze, professionalità, obiettivi, progetti e con essi la produttività e qualità del fattore lavoro e la sua corretta remunerazione in termini di valore creato e condiviso.

Resta insomma quanto mai attuale il monito di Marco Biagi: «il quadro giuridico-istituzionale ed i rapporti costruiti dalle parti sociali, quindi il diritto del lavoro e le relazioni industriali, devono cogliere queste trasformazioni in divenire, agevolandone il governo». E con esse la sua precisa indicazione di metodo: «Si tratta di uscire dalla logica di un confronto di breve respiro: le parti sociali devono trovare le convergenze per coltivare una nuova progettualità nella gestione delle risorse umane e dei rapporti collettivi di lavoro, modernizzando il sistema delle regole che dovrà diventare sem-

pre più concordato e meno indotto dall'attore pubblico».

Obiettivo di questo disegno di legge non è dunque quello di introdurre nell'ordinamento giuridico italiano una nuova tipologia contrattuale, connessa alla utilizzazione nei contesti produttivi e di lavoro di tecnologie di nuova generazione, e tanto meno quello di introdurre correttivi alle regole, molte delle quali peraltro di matrice comunitaria, che hanno sino a oggi limitato la diffusione di forme flessibili di lavoro da remoto anche in chiave di (sola) conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle donne. Lo stesso tema della conciliazione resta centrale ma, a ben vedere, riguarda oggi tutte le persone, in tutte le fasi della vita, e si estende ai temi del benessere, della salute, della previdenza e dell'apprendimento continuo sollecitando la costruzione di un nuovo *welfare* della persona che risponda alla domanda, sempre più centrale, di garantire la sostenibilità a tutte le persone e in tutte le dimensioni.

L'obiettivo del presente disegno di legge è al tempo assai più ambizioso e limitato e cioè fornire alle parti del contratto di lavoro e agli attori del sistema di relazioni industriali, in chiave di prossimità e sussidiarietà, una adeguata cornice legale entro cui ricondurre una nuova idea di lavoro e impresa che via via emerge con la diffusione della fabbrica digitale, della economia della condivisione e di quei «sistemi intelligenti» tra di loro connessi per il tramite di reti di impresa, piattaforme *open access* di cooperazione, distretti industriali e della conoscenza popolati da ricercatori, analisti, progettisti, *startupper*, *freelance*, creativi, programmatori e sviluppatori che si muovono in una dimensione agile e in continua evoluzione. Una dimensione che, come tale, non può essere cristallizzata in logiche definitorie astratte e immobili nel tempo.

Nella grande trasformazione del lavoro sempre meno rilevano compiti e mansioni meramente esecutivi del Novecento industriale e sempre meno trovano applicazione

quei meccanici processi imitativi o riproduttivi che hanno caratterizzato i metodi di produzione e organizzazione del lavoro di stampo fordista e taylorista. Anche la più recente evoluzione della riflessione pedagogica, sociologica e manageriale segnala una tendenziale evoluzione delle aziende da organizzazioni economiche finalizzate, anche per espressa definizione codicistica, alla mera produzione o allo scambio di beni e servizi, a vere e proprie *learning organization*, in cui sono sempre più diffuse figure professionali ibride, a metà tra la ricerca e la gestione del cambiamento nei processi produttivi e organizzativi, che integrano lavoro, apprendimento, ricerca e progettazione generando un elevato valore aggiunto in termini di innovazione nei processi produttivi e/o dei modi di erogare servizi.

Con l'approvazione di questo disegno di legge le parti potranno sottoscrivere appositi accordi di lavoro agile che consentiranno loro di adattare caso per caso le regole standard del relativo rapporto e con esse orari e luoghi del lavoro in modo da contemperare le variabili e multiformi esigenze della produzione e con preferenze personali o stili di vita sempre più differenziati e mutevoli e come tali gestibili solo a livello individuale o di prossimità.

Ferma restando l'attuale classificazione giuridica del lavoro, la presente proposta mira a introdurre una disciplina di cornice per la regolazione, su base volontaria, di accordi lavoro agile, svolto cioè senza precisi vincoli di orario o di luogo, e dunque per obiettivi e risultati mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici rispondendo così alla necessità di fornire una adeguata e moderna tutela legale e contrattuale alle attività tipiche della cosiddetta quarta rivoluzione industriale.

In linea con il fine prefigurato, l'articolo disciplina (articolo 1) forme di lavoro sia autonomo che subordinato per progetti o a risultato, rese cioè senza precisi vincoli di orario o di luogo, da soggetti che si av-

valgono per la propria prestazione di piattaforme informatiche, strumenti tecnologici anche portatili o sistemi interconnessi. Rientrano nel campo di applicazione della presente legge i lavoratori:

- inseriti in modo continuativo in modelli organizzativi di lavoro agile così come definiti e disciplinati dai contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale;

- il cui contratto sia stato certificato su base volontaria;

- inseriti in modo continuativo, anche per distacco o con contratto di somministrazione o apprendistato, in distretti industriali e della conoscenza, *cluster*, poli tecnologici, incubatori certificati di imprese, *start up* innovative, reti di imprese o imprese qualificate;

- impegnati in modo continuativo in lavori di ricerca, progettazione e sviluppo per aziende, committenti o datori di lavoro privati.

A questi rapporti di lavoro si applicano unicamente le disposizioni contenute nella presente legge, fatte salve le vigenti discipline in materia di assunzione, sospensione ed estinzione del rapporto di lavoro, le previsioni in materia di sanzioni disciplinari e di divieti di discriminazione nonché le disposizioni recanti profili previdenziali ed assicurativi.

In coerenza con la polarizzazione del mercato del lavoro indotta dalle nuove tecnologie il disegno di legge intende occuparsi del segmento medio-alto del mercato del lavoro evitando di interferire con l'area della parasubordinazione e del lavoro precario su cui è recentemente intervenuto il *Jobs Act*. Sono pertanto esclusi dal campo di applicazione del disegno di legge i lavoratori con contratti inferiori a un anno e, in ogni caso, i lavoratori che percepiscono un corrispettivo lordo inferiore ai 30.000 euro parametrato su base annua.

All'articolo 2 si stabilisce che l'accordo individuale relativo alla modalità di lavoro agile - che può essere a tempo determinato o indeterminato con diritto di recesso da esercitarsi con un preavviso non inferiore a trenta giorni e a cui consegue di norma anche lo scioglimento del vincolo contrattuale tra le stesse parti - deve indicare quanto eventualmente previsto dai contratti collettivi aziendali o territorialmente applicabili. L'accordo deve inoltre indicare, a pena di nullità, l'eventuale periodo di prova o sperimentazione e gli obiettivi essenziali, individuali o di gruppo, della modalità di lavoro agile concordata, nonché criteri oggettivi di valutazione della prestazione e dei relativi risultati, eventuali fasce di reperibilità o presenza nei locali del datore di lavoro o del committente e le misure di protezione della riservatezza, della sicurezza e della salute del lavoratore.

All'articolo 3 è previsto che lo svolgimento del rapporto di lavoro agile sia regolato dalla contrattazione collettiva di livello aziendale o territoriale o direttamente dall'accordo (certificato) tra le parti, in relazione alle modalità di misurazione della prestazione, ai trattamenti retributivi e normativi, ai periodi di sospensione della prestazione o reperibilità e all'impatto sulla persona in termini di obiettivi, forme di apprendimento, cambiamenti cognitivi e fisici. Il datore di lavoro e il committente sono tenuti ad adottare ogni misura idonea a tutelare e garantire l'integrità fisica e psichica, la personalità morale e la riservatezza del lavoratore, il quale di converso è tenuto ad adottare con diligenza le misure stesse, nonché a sottoporsi a visite periodiche di prevenzione e controllo. Si statuisce il divieto di controlli a distanza sulla prestazione lavorativa, riconoscendo la legittimità dei soli controlli resi necessari da esigenze organizzative, produttive, della sicurezza del lavoro o del patrimonio aziendale, leciti nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, nonché il divieto

per datori di lavoro e committenti di effettuare indagini su opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, o su fatti non rilevanti per la valutazione della attitudine professionale o a fini di sicurezza e tutela di cose e persone. Il datore di lavoro e il committente sono altresì tenuti al segreto sulle notizie riservate inerenti al prestatore di lavoro, salvo che si tratti di dati inerenti allo svolgimento della prestazione lavorativa e al suo corrispettivo. Infine viene introdotto il cosiddetto «diritto alla disconnessione» dagli strumenti tecnologici di lavoro senza che questo però possa comportare effetti sulla prosecuzione del rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.

L'articolo 4 estende il diritto alla assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali anche per le prestazioni lavorative rese all'esterno dei locali aziendali e per gli infortuni occorsi nel normale percorso di andata e ritorno dall'abitazione al diverso luogo prescelto per l'esecuzione della prestazione lavorativa.

L'articolo 5 introduce il diritto all'apprendimento continuo per il lavoratore coinvolto in forme di lavoro agile, con conseguente certificazione periodica delle competenze.

L'articolo 6 chiarisce nel dettaglio cosa si intende per «ricercatori» ed «attività di ri-

cerca, progettazione e sviluppo», nonché la nozione di «dottorato industriale», al fine della applicabilità della presente legge. Considerato che ricercatori e progettisti saranno figure chiave della quarta rivoluzione industriale il disegno di legge istituisce presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali una anagrafe informatica contenente i dati dei ricercatori assunti da datori di lavoro privati, da aggiornare attraverso un modello di scheda anagrafica e professionale del ricercatore del settore privato, che dovrà essere definito dall'ANPAL sentito il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca.

L'articolo 7 estende ai compensi erogati per prestazioni rese in modalità di lavoro agile gli incentivi di carattere fiscale e contributivo riconosciuti dalla vigente normativa in relazione a incrementi di produttività, qualità ed efficienza del lavoro. Il comma 2 destina, per il biennio 2016 - 2017, una somma di 100 milioni di euro al fine di promuovere un piano nazionale per l'alfabetizzazione digitale degli adulti. Al finanziamento di tale somma si provvede con le risorse derivanti dal gettito contributivo integrativo di cui all'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Campo di applicazione)

1. Le disposizioni contenute nella presente legge, relative a forme di lavoro autonomo o subordinato rese in modalità agile e cioè in funzione di progetti e obiettivi o a risultato, rese senza vincoli di orario o di luogo rispetto alle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, si applicano con riferimento a lavoratori, operativi per il tramite di piattaforme informatiche, strumenti tecnologici anche portatili o sistemi interconnessi, che rispondano ad almeno uno dei seguenti requisiti:

a) che siano inseriti in modo continuativo in modelli organizzativi di lavoro agile così come definiti e disciplinati da contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalle rappresentanze sindacali operanti in azienda;

b) il cui contratto di lavoro sia stato certificato su base volontaria da una delle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

c) che siano inseriti in modo continuativo, anche per distacco o con contratto di somministrazione o apprendistato, in distretti industriali e della conoscenza, *cluster*, poli tecnologici, incubatori certificati di imprese, *start up* innovative, reti di imprese o imprese qualificate ai sensi della normativa vigente. In attesa della piena operatività delle disposizioni di cui all'articolo 27 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni, i contratti collettivi di lavoro sottoscritti da associazioni dei lavoratori e

dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono adottare su base volontaria sistemi di qualificazione delle imprese idonei a realizzare, per i settori di riferimento, gli stessi effetti di legge del citato articolo 27. Le condizioni di cui alla presente lettera sono certificate da una delle commissioni di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

d) che siano impegnati in modo continuativo in lavori di ricerca, progettazione e sviluppo per aziende, committenti o datori di lavoro privati ai sensi dell'articolo 6.

2. Ferme restando la vigente disciplina in materia di assunzione, sospensione ed estinzione dei rapporti di lavoro, nonché la disciplina relativa alle sanzioni disciplinari, ai divieti di discriminazione e ai profili previdenziali e assicurativi, i rapporti di lavoro di cui al comma 1 sono disciplinati in via esclusiva, per la durata della modalità agile, dagli accordi individuali o collettivi di livello aziendale o territoriale nel rispetto delle disposizioni contenute nella presente legge. Ai predetti rapporti di lavoro agile regolarmente costituiti non si applicano le previsioni di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

3. Sono esclusi dal campo di applicazione della presente legge i lavoratori assunti con contratti di durata inferiore a un anno e, in ogni caso, i lavoratori che ricevano un corrispettivo lordo inferiore a 30.000 euro parametrato su base annua.

Art. 2.

(*Forma*)

1. L'accordo individuale sulla modalità di lavoro agile deve indicare quanto eventualmente previsto dai contratti collettivi aziendali o territorialmente applicabili.

2. L'accordo di cui al comma 1 deve altresì indicare, a pena di nullità, l'eventuale periodo di prova o sperimentazione e gli obiettivi essenziali, individuali o di gruppo, della modalità di lavoro agile concordata, nonché criteri oggettivi di valutazione della prestazione e dei relativi risultati, eventuali fasce di reperibilità o presenza nei locali del datore di lavoro o del committente e le misure di protezione della riservatezza, della sicurezza e della salute del lavoratore. Qualora le parti lo ritengano necessario è possibile rivedere, durante o al termine del periodo di valutazione, i termini e gli obiettivi della modalità di lavoro agile.

3. L'accordo di cui al comma 1 può essere a termine o a tempo indeterminato. In tale ultimo caso il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Salvo diversa previsione tra le parti, dal recesso dell'accordo di lavoro agile deriva altresì lo scioglimento del vincolo contrattuale che regola il rapporto tra le parti.

Art. 3.

(Disciplina giuridica della modalità di lavoro agile e diritto alla disconnessione)

1. Ferme restando le previsioni di legge richiamate all'articolo 1, comma 2, lo svolgimento del rapporto di lavoro in modalità agile è regolato dalla contrattazione collettiva di livello aziendale o territoriale ovvero dall'accordo individuale tra le parti, certificato ai sensi della legislazione vigente, con specifico riferimento alle modalità di misurazione della prestazione, ai trattamenti retributivi e normativi, ai periodi di sospensione della prestazione o reperibilità e all'impatto sulla persona in termini di obiettivi, forme di apprendimento, cambiamenti cognitivi e fisici.

2. Il datore di lavoro e il committente adottano, previa autorizzazione e convalida del medico del lavoro competente, tutte le

misure che, in base alla particolarità del lavoro, all'esperienza e alla tecnica, sono necessarie per tutelare e garantire l'integrità fisica e psichica, la personalità morale e la riservatezza del lavoratore. Il lavoratore è tenuto ad adottare con diligenza e puntualità le predette misure, nonché a cooperare attivamente con il datore di lavoro o il committente al fine di prevenire infortuni sul lavoro e l'insorgere di malattie professionali.

3. Nella esecuzione di attività o prestazioni di lavoro agile il lavoratore è tenuto a effettuare ogni quattro mesi, con spese a carico del datore di lavoro o del committente, visite periodiche di prevenzione e controllo presso presidi sanitari pubblici a ciò preposti o dal medico del lavoro competente. Le tipologie di controlli sono stabilite dal datore di lavoro o dal committente previo parere obbligatorio del medico del lavoro competente.

4. È fatto divieto al datore di lavoro e al committente di utilizzare strumenti per il controllo a distanza della attività dei lavoratori. I controlli resi necessari da esigenze organizzative, produttive, della sicurezza del lavoro o del patrimonio aziendale sono leciti nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

5. È fatto divieto al datore di lavoro e al committente, anche ai fini della selezione precedente alla costituzione della modalità di rapporto di lavoro agile ai sensi dell'articolo 2, come nel corso del suo svolgimento, di effettuare indagini, anche tramite terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del prestatore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione della sua attitudine professionale e ai fini di tutela della sicurezza delle cose e delle persone.

6. Il datore di lavoro e il committente, ferma restando la normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, sono tenuti al segreto, a norma dell'articolo 622 del codice penale, sulle notizie riservate concernenti il prestatore, delle quali venga a conoscenza per ragione del rapporto di lavoro,

delle tecnologie utilizzate o delle attività di selezione precedenti alla sua costituzione. Tale obbligo riguarda, in particolare, le notizie concernenti malattie e impedimenti personali o familiari, nonché le componenti della valutazione della prestazione eventualmente idonee a rivelare taluno dei dati sensibili protetti. Non sono, invece, oggetto di protezione i dati inerenti allo svolgimento della prestazione lavorativa e al suo corrispettivo.

7. Nel rispetto degli obiettivi concordati e delle relative modalità di esecuzione del lavoro autorizzate dal medico del lavoro, nonché delle eventuali fasce di reperibilità, il lavoratore ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro senza che questo possa comportare, di per sé, effetti sulla prosecuzione del rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.

Art. 4.

(Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali)

1. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

2. Il lavoratore ha diritto alla 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 lavorativa al di fuori dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, quando la scelta del luogo della prestazione è 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.

Art. 5.

*(Diritto all'apprendimento continuo
e certificazione delle competenze)*

1. Ai lavoratori coinvolti in forme di lavoro agile ai sensi della presente legge è riconosciuto un diritto all'apprendimento continuo, in modalità formali, non formali o informali, regolato dall'accordo tra le parti o dal contratto collettivo applicabile e che in ogni caso dà luogo ogni dodici mesi, a carico del datore di lavoro o del committente, a una certificazione delle relative competenze ai sensi della legislazione vigente.

2. In attesa della messa a regime del sistema di cui al decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, la certificazione delle competenze è resa su base volontaria da una delle commissioni di cui all'articolo 76, comma 1, lettera *a)* e *c)*, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, a condizione che operino in convenzione con uno o più fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni.

3. Il finanziamento dei servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze è a carico del datore di lavoro o del committente. I datori di lavoro e i committenti aderenti a un fondo interprofessionale per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, possono beneficiare, per la copertura dei costi relativi a tali servizi, delle risorse disponibili a titolo di conto aziendale ovvero richiederne il finanziamento mediante la partecipazione ad appositi avvisi. In tal caso i servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze sono assimilati agli interventi di formazione generale ai sensi dell'articolo 38

del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008.

Art. 6.

(Lavoro di ricerca)

1. Nella categoria dei ricercatori di cui alla presente legge rientrano coloro che lavorano per datori di lavoro privati o anche committenti, in caso di ricerca indipendente o collaborazione senza vincolo di subordinazione, che siano impegnati, in modo continuativo e con carattere di prevalenza, in attività di ricerca, progettazione e sviluppo in possesso di un dottorato di ricerca conseguito presso università italiane o estere ovvero di un titolo equipollente al dottorato in base alla legislazione vigente in materia, nonché il personale che abbia acquisito la qualifica di ricercatore nell'ambito di contratti di apprendistato di alta formazione o di ricerca ai sensi dell'articolo 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 al termine del periodo di addestramento. Nella categoria dei ricercatori di cui alla presente legge rientra altresì il personale impiegato prevalentemente a fini di progettazione e ricerca in imprese *start-up* innovative e per gli incubatori certificati di imprese e tutto il personale impegnato prevalentemente nella concezione o creazione di nuove conoscenze, prodotti, processi, metodi e sistemi a prescindere dalla forma giuridica assunta dal datore di lavoro, dal settore economico o dal regime contabile applicabile.

2. Ai fini della presente legge, per attività di ricerca, progettazione e sviluppo si intendono:

a) lavori sperimentali o teorici aventi quale principale finalità l'acquisizione di nuove conoscenze sui fondamenti di fenomeni e di fatti osservabili a prescindere da applicazioni o utilizzazioni pratiche dirette;

b) ricerca pianificata o indagini critiche miranti ad acquisire nuove conoscenze, da

utilizzare per mettere a punto nuovi prodotti, processi o servizi o permettere un miglioramento dei prodotti, processi o servizi esistenti ovvero la creazione di componenti di sistemi complessi, necessaria per la ricerca industriale o applicata;

c) acquisizione, combinazione, strutturazione e utilizzo delle conoscenze e capacità esistenti di natura scientifica, tecnologica, organizzativa e commerciale allo scopo di produrre piani, progetti o disegni per prodotti, processi, sistemi organizzativi e gestionali o servizi nuovi, modificati o migliorati;

d) realizzazione di prototipi utilizzabili per scopi commerciali e di progetti pilota destinati ad esperimenti tecnologici, organizzativi o commerciali;

e) analisi progettuali e studi di fattibilità, anche in chiave di conformità all'ordinamento giuridico e di impatto economico, sui cambiamenti nella organizzazione del lavoro e nella gestione del personale dovuti o funzionali a innovazioni di prodotto o di processo.

3. È istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanzia pubblica, una anagrafe informatica contenente i dati dei ricercatori assunti da datori di lavoro privati con finalità di monitoraggio e vigilanza del rispetto della normativa vigente. Una apposita sezione è dedicata ai ricercatori di Paesi non appartenenti all'Unione europea. Al fine di assicurare trasparenza e interoperabilità con il sistema informativo unitario di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'anagrafe contiene tutti gli elementi essenziali ad identificare le esperienze lavorative e formative dei ricercatori. Sentito il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL) di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, definisce il modello di scheda anagrafica e professionale del ricercatore del settore privato in raccordo con la scheda anagrafica e

professionale dei lavoratori, di cui all'articolo 1-*bis* del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181. L'anagrafe dei ricercatori è funzionale alla assegnazione degli incentivi economici alla ricerca a favore di aziende o di singoli ricercatori ed è collegata alla borsa continua nazionale del lavoro di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni.

4. A favore della ricollocazione dei ricercatori coinvolti in processi di mobilità, nonché nei casi di licenziamento per motivi economici o cessazione del contratto di lavoro autonomo o di collaborazione per risoluzione o recesso trova applicazione, in via prioritaria e sin dal giorno successivo al licenziamento, la misura dell'assegno di ricollocazione di cui all'articolo 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

5. Le assunzioni di ricercatori di Paesi non appartenenti all'Unione europea ai sensi della presente legge ovvero di distacchi transnazionali effettuati nell'ambito di gruppi o reti di impresa operano in deroga alle disposizioni di legge vigenti in materia di ingressi ai sensi dell'articolo 27-*quater* del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni. Durante la permanenza nel territorio italiano il personale di Paesi non appartenenti all'Unione europea usufruisce di uno speciale permesso di soggiorno per attività di ricerca regolato con apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e del Ministero dell'interno secondo il principio del silenzio-assenso. Tali disposizioni valgono anche per l'assunzione di dottorandi di ricerca a partire dal secondo anno di dottorato.

6. Ai fini della valorizzazione dell'intercambio e della collaborazione tra ricerca pubblica e ricerca privata, la disciplina di cui all'articolo 3 del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, e successive modificazioni, è modificata nel senso di consentire la partecipazione a distretti industriali e della conoscenza e reti di impresa anche da parte di università, la-

boratori, centri di ricerca pubblici e privati a prescindere dalla relativa natura giuridica.

7. Per dottorato industriale si intende, a ogni effetto di legge e di contratto collettivo, un percorso di alta formazione e ricerca attivato da soggetti abilitati al rilascio del titolo di dottore di ricerca effettuato in collaborazione con entità pubbliche o private che prevedano percorsi di *internship* aziendale di durata non inferiore al 50 per cento del percorso di dottorato ovvero percorsi di apprendistato di alta formazione ai sensi della legislazione vigente.

Art. 7.

(Misure promozionali e incentivanti e piano nazionale per l'alfabetizzazione digitale degli adulti)

1. Fermo restando l'importo complessivo delle risorse stanziato, ai compensi erogati per prestazioni rese in modalità di lavoro agile si applicano gli incentivi di carattere fiscale e contributivo riconosciuti dalla vigente normativa in relazione a incrementi di produttività, qualità ed efficienza del lavoro.

2. Per il biennio 2016 - 2017 è destinata una somma di 100 milioni di euro al fine di promuovere un piano nazionale per l'alfabetizzazione digitale degli adulti disciplinato con apposito decreto del Ministero dell'economia e delle finanze di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Le predette risorse operano in termini di cofinanziamento al 35 per cento con riferimento a piani formativi promossi dal sistema dei fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni.

3. Alla copertura della somma indicata al comma 2 si provvede con le risorse derivanti dal gettito del contributo integrativo stabilito dall'articolo 25, quarto comma,

della legge 21 dicembre 1978, n. 845, e successive modificazioni, versate dai datori di lavoro che non aderiscono ai fondi paritetici interprofessionali.

