

Disposizioni in materia di lavoro agile

Testo unificato delle proposte di legge C. 2282 Gagliardi, C. 2417 Barzotti, C. 2667 Lucaselli, C. 2685 Vallascas, C. 2817 Serracchiani, C. 2851 Giarrizzo, C. 2870 Giarrizzo, C. 2908 Villani, C. 3027 Mura e C. 3150 Zangrillo

Relatrice on. Pallini

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Onorevoli colleghi!

Il cambiamento che ha attraversato il mondo del lavoro negli ultimi anni è di notevole rilievo, infatti, il sistema lavorativo dei Paesi sviluppati, di cui l'Italia fa parte, è incentrato sulla netta prevalenza del lavoro intellettuale su quello fisico e le macchine hanno sostituito in molti ambiti il lavoro dell'uomo.

Nonostante le tecnologie abbiano contribuito ad abbattere le barriere tra azienda e società, non si è proceduto a ridurre l'orario di lavoro per tutti o, quantomeno, a renderlo flessibile, ma si sono create le condizioni per lo sviluppo di ampie sacche di disoccupati e di NEET (Not in education, employment or training), accanto a iper-occupati, che lavorano anche più di 8 ore al giorno, come i professionisti. Questo perché l'organizzazione del lavoro e la cultura sindacale si rifanno ancora al vecchio modello organizzativo di stampo taylor-fordista per effetto del quale viene considerata necessaria la presenza fisica sul luogo di lavoro per almeno otto ore al giorno. Pertanto, un numero consistente di lavoratori rimane ancora oggi «inglobato» nelle aziende e negli uffici per tutte queste ore senza avere, il più delle volte, un carico di lavoro tale da richiedere tanto tempo per essere evaso, ma solo in ottemperanza di una norma contrattuale ormai insensata.

È stato dimostrato che l'attività lavorativa avente ad oggetto una prestazione di carattere creativo e intellettuale può trovare la sua espressione anche fuori dai canonici posti di lavoro e dell'ufficio. Molto spesso, infatti, il lavoratore trova le soluzioni o completa la sua opera professionale al di fuori dell'ufficio, a dimostrazione del fatto che la produzione di idee ha bisogno di flessibilità. Tutto ciò può ridurre il divario tra luogo e tempo di lavoro, luogo e tempo extralavorativo, grazie anche ai supporti informatici che permettono di collegarsi con chiunque in qualsiasi momento. L'attività intellettuale si può smaterializzare per essere telelavorata, con vantaggi per l'azienda, il lavoratore, il sindacato e la società. Nell'era lavorativa moderna è cambiato il rapporto tra spazio e tempo: nel rapporto con il tempo prevalgono l'autogestione dei ritmi, la costruzione di scenari a medio-lungo termine, i feedback in tempo reale, mentre nel rapporto con lo spazio l'informatica consente una crescente integrazione tra i luoghi di lavoro e i luoghi di vita.

Fattori di disagio lavorativo sono invece prima di tutto i carichi di lavoro, seguono poi i problemi di conciliazione tra lavoro e famiglia e i trasferimenti o cambi di mansione.

Le sfide cui è chiamato a rispondere il legislatore del lavoro, ferme restando le osservazioni sopra riportate, sono quelle di offrire validi strumenti ai lavoratori affinché possano progettare e vivere un migliore futuro attraverso una più sana qualità della vita, del lavoro e del tempo libero, riducendo conseguentemente lo stress e favorendo l'elaborazione e l'adozione di modelli eccellenti di organizzazione sociale e lavorativa.

Si avverte pertanto l'esigenza di approvare una normativa adeguata al cambiamento avvenuto, capace di offrire forme di flessibilità dei tempi e dei luoghi di lavoro. È stato infatti dimostrato che il lavoratore soddisfatto e appagato da una prestazione lavorativa che reputa congrua sia in termini di qualità che di tempo di lavoro, lavora meglio e produce di più rendendo, di fatto, più redditizia l'attività all'interno del tessuto organizzativo in cui opera.

Deve, pertanto, abbandonarsi l'ormai fragile concetto della necessaria presenza del lavoratore nelle fabbriche e in ufficio per le canoniche otto ore giornaliere, quando il carico di lavoro non richiede tanto tempo. Si deve, piuttosto, pur lasciando inalterato il trattamento retributivo, evitare di trattenere il lavoratore nel luogo di lavoro se la sua prestazione lavorativa è di fatto stata completata o può essere finita in un luogo diverso dall'ufficio, quale ad esempio la sua abitazione.

L'emergenza sanitaria generata dall'epidemia da COVID-19 ha determinato una forte accelerazione nella diffusione del lavoro da remoto con l'obiettivo principale di ridurre il rischio di contagio sui luoghi di lavoro. Un'accelerazione spinta dalla normativa emergenziale in deroga al regime ordinario del lavoro agile che ha necessariamente lasciato sullo sfondo un approfondimento su quali

possano essere le potenzialità e le criticità di questo strumento. Il lavoro agile, generalmente in forma sperimentale, era diffuso, seppur in percentuali molto basse, già prima dell'emergenza. Durante il primo periodo dell'emergenza sanitaria, sia nella pubblica amministrazione che nelle imprese private si sono raggiunte percentuali elevate (anche superiori al 90%) di personale dipendente posto in “lavoro agile”. Paradossalmente il periodo di emergenza sanitaria dovuto alla pandemia ha portato a sperimentare massicciamente il “lavoro agile” e ha dato una spinta in avanti verso la digitalizzazione del lavoro. Tale aspetto può condurre ad un miglioramento dei servizi offerti dalla pubblica amministrazione e può costituire una svolta per il sistema delle imprese sempre molto attento alle pressioni della concorrenza. Tale evoluzione è dovuta, da un lato, alla presenza di tecnologie che consentono una dematerializzazione di molte attività lavorative mediante l'utilizzo di supporti informatici. Il lavoro agile è stato introdotto dall'art. 14 legge n. 124 del 2015 e, successivamente, disciplinato dagli art. da 18 a 22 della legge n. 81 del 2017 e viene definito come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato:

- a) stabilità mediante un accordo tra le parti;
- b) possibile utilizzo di strumenti tecnologici;
- c) prestazione lavorativa eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa.

La Direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 3 del 2017 ha individuato gli strumenti organizzativi e operativi che le pubbliche amministrazioni devono attuare per la promozione e lo sviluppo del lavoro agile.

Come evidenziato nel corso delle audizioni che si sono svolte in Commissione Lavoro, le tutele riconnesse al lavoro agile trovano quasi sempre la loro fonte nell'accordo individuale, che è pur sempre un contratto stipulato tra due parti “non eguali”, ovvero tra il lavoratore e il datore di lavoro.

Il fulcro del presente testo unificato risiede nel superamento dell'Accordo individuale, quale unica fonte di disciplina e organizzazione della modalità agile di esecuzione del lavoro, valorizzando la contrattazione collettiva, di cui al comma 3 dell'art. 1.

In particolare:

L'art. 1 modifica l'art. 18 della legge 81/2017, definendo, al comma 1, la fattispecie del lavoro agile, svolto in modalità agile, quale esecuzione flessibile del rapporto di lavoro subordinato, su base volontaria, con forme di organizzazione per fasi e cicli e con l'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto.

Il comma 2 del medesimo articolo affida al contratto collettivo la determinazione di taluni delicati aspetti quali : la responsabilità del datore di lavoro e del lavoratore per quanto attiene alla sicurezza e al buon funzionamento degli strumenti tecnologici; il riconoscimento, per esigenze di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, del diritto alla priorità per le richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile presentate dai lavoratori in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, dal lavoratore o dalla lavoratrice al termine del periodo di congedo di maternità e paternità, 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, dal lavoratore che usufruisce dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della citata legge n. 104 del 1992; l'equiparazione di trattamento economico e giuridico del personale in modalità agile e del personale in presenza a tutti i settori occupazionali includendo lo sviluppo delle opportunità di carriera e di crescita retributiva, nonché la formazione, all'apprendimento permanente con la conseguente periodica certificazione delle

relative competenze; la tutela della salute e sicurezza; la fruizione dei diritti sindacali; le modalità e i limiti di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro; il diritto a usufruire delle ferie e dei permessi; le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche.

Il comma 3 prevede l'accesso del datore di lavoro a misure di sostegno, promozione ed incentivazione, e ad ogni altra iniziativa in favore del lavoro in modalità agile, a condizione che vengano applicati trattamenti non inferiori, rispetto a quelli previsti dai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati dalle organizzazioni sindacali, nonché il rispetto dei diritti e delle garanzie, di cui alla presente legge.

Il comma 4 stabilisce che al lavoratore in modalità agile spettino i medesimi incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato.

L'art. 2 prevede la modifica all'articolo 17 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, concernente deroghe alla disciplina in materia di orario di lavoro svolto in modalità agile.

L'art. 3 interviene sull'art. 19 della L. 81/2017 prevedendo che l'accordo relativo al lavoro in modalità agile, sia stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Al riguardo, il comma 2 dell'art. 19 individua gli elementi che devono essere contenuti nell'accordo tra le parti, nel rispetto delle disposizioni contenute nella sezione ad hoc del contratto collettivo nazionale, di cui al comma 2 dell'art. 18 della L. 81/2017. Al comma 3 si specifica che l'Accordo, di cui al comma 1, può essere a termine o a tempo indeterminato, stabilendo altresì le modalità di recesso. Il comma 4 prevede che la mancata promozione delle procedure per la stipulazione degli accordi di cui al comma 2 costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

L'art. 4 introduce l'articolo 24-bis della legge 22 maggio 2017, n. 81, concernente il diritto soggettivo di disconnessione dallo spazio digitale e di interruzione della connessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche in proprio possesso, senza che questo possa comportare effetti negativi di natura disciplinare o decurtazioni retributive.

L'art. 5 abroga l'articolo 21 della legge 22 maggio 2017, n. 81, in materia di potere di controllo e disciplinare.

L'articolo 6 sopprime la norma sul diritto alla disconnessione introdotta dal recente decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 maggio 2021, n. 61, perché una disposizione di medesimo tenore è stata inserita nel presente testo unificato nella specifica normativa sul lavoro agile.

L'art. 7 prevede corsi di formazione continua e permanente per l'utilizzo delle strumentazioni tecnologiche.

L'art. 8 istituisce un credito d'imposta già previsto per gli investimenti realizzati nell'ambito della strategia Industria 4.0 per l'acquisto di strumenti per l'organizzazione e la gestione, nonché di apparecchiature e di *software* messi a disposizione del personale impiegato in attività lavorative in modalità agile, effettuati entro i due anni successivi all'entrata in vigore della legge.

L'art. 9 prevede una riduzione pari all'1 per cento sui premi assicurativi a carico del datore di lavoro, dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL).

L'art. 10 istituisce un apposito Fondo nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali finalizzato alla promozione del lavoro agile.

L'art. 11 prevede, da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, la raccolta delle buone prassi in materi di lavoro agile e la pubblicazione dei risultati sul sito internet istituzionale.

L'art. 12 prevede che, al fine di modernizzare e perfezionare gli strumenti necessari al lavoro agile i datori di lavoro possano usufruire della consulenza di uno degli *Innovation Manager*, iscritti all'Albo degli esperti in innovazione tecnologica istituito presso il Ministero dello sviluppo economico.

CAPO I

MODIFICHE AL CAPO II DELLA LEGGE 22 MAGGIO 2017, N. 81, CONCERNENTI LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE

Art. 1.

(Modifiche all'art. 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81)

1. L'articolo 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81, è sostituito dal seguente:

«Art. 18. – (*Lavoro agile*). – 1. Le disposizioni del presente capo regolano il lavoro agile, come modalità di esecuzione della prestazione lavorativa nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, effettuata su base volontaria, con forme di organizzazione per fasi e cicli e con l'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto.

2. Il contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato tra le organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché i contratti collettivi stipulati ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, disciplinano:

a) la responsabilità del datore di lavoro e del lavoratore per quanto attiene alla sicurezza e al buon funzionamento degli strumenti tecnologici;

b) nell'ambito di una riorganizzazione del metodo di lavoro interno all'azienda, il diritto alla priorità concernente le richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile presentate dai seguenti soggetti:

1) dalle lavoratrici e dai lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e di paternità, 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;

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

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

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

c) l'equiparazione del lavoratore che svolge la propria attività lavorativa in modalità agile con il personale operante in presenza ai fini del trattamento economico e normativo, del diritto alla salute e alla sicurezza sul lavoro, nonché dello sviluppo delle opportunità di carriera e crescita retributiva, del diritto alla formazione a all'apprendimento permanente e alla periodica certificazione delle relative competenze;

d) il diritto a usufruire delle ferie e dei permessi, con le modalità previste dalla legge e dai contratti collettivi;

e) il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche, dalle piattaforme informatiche e da qualsiasi strumento **e/o applicativo di comunicazione**.

3. L'applicazione di trattamenti non inferiori, rispetto a quelli previsti dai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati dalle organizzazioni sindacali **comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**, nonché il rispetto dei diritti e delle garanzie, di cui alla presente legge, è condizione necessaria per l'accesso del datore di lavoro a misure di sostegno, promozione ed incentivazione, e ad ogni altra iniziativa in favore del lavoro in modalità agile.

4. Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche qualora la prestazione lavorativa sia resa in modalità agile.

Art. 2.

(Modifica all'articolo 17 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, concernente deroghe alla disciplina in materia di orario di lavoro)

1. All'articolo 17, comma 5, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, dopo la lettera *d*) è aggiunta la seguente:

«*d-bis*) di prestazioni rese nell'ambito dell'esecuzione del rapporto di lavoro con modalità agile».

Art. 3.

(Modifica dell'articolo 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81)

1. L'articolo 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81, è sostituito dal seguente:

«Art. 19. – (*Forma e recesso*). – 1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali.

2. Fermo restando quanto previsto al comma 2 dell'articolo 18, sono elementi dell'accordo:

a) la durata dell'accordo;

b) l'alternanza tra i periodi di lavoro agile all'interno e all'esterno dei locali aziendali;

c) il monte ore di almeno il 30 per cento da dedicare a ciascuna attività in modalità agile, **in quanto compatibile**;

d) le fasce orarie di reperibilità per i lavoratori in modalità agile;

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

f) le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro al fine di garantire al lavoratore medesimo il rispetto effettivo dei tempi di riposo giornaliero e settimanale nonché i riposi durante lo svolgimento della prestazione lavorativa, con particolare riguardo ai lavoratori che utilizzano in modo continuativo *monitor* e terminali;

g) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, di cui all'articolo 7.

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. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

4. La mancata promozione delle procedure per la stipulazione degli accordi di cui al comma 2 costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 4.

(*Introduzione dell'articolo 24-bis della legge 22 maggio 2017, n. 81, concernente il diritto di disconnessione*)

1. Dopo l'articolo 24 della legge 22 maggio 2017, n. 81, è aggiunto il seguente:

<<Art. 24-bis. - (Diritto soggettivo alla disconnessione). - 1. Il lavoratore, sia in modalità ordinaria, sia in modalità agile, è titolare del diritto soggettivo alla disconnessione da intendersi come il diritto di estraniarsi dallo spazio digitale e di interromperne la connessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche in proprio possesso, senza che questo possa comportare effetti negativi di natura disciplinare o decurtazioni retributive.

2. Allo scopo di garantire quanto previsto dal comma 1, gli orari di disconnessione devono essere stabiliti ai sensi dell'articolo 18, comma 2, ove esistenti. In ogni caso, il diritto di disconnessione è sempre opponibile al datore di lavoro durante il periodo di riposo come definito nell'articolo 1 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66.

3. All'articolo 29, comma 3, primo periodo, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sono aggiunte infine le seguenti parole: “, ivi compresi i rischi connessi e/o collegati alle attrezzature munite di videoterminali e alla connettività in rete, nonché quelli inerenti il trattamento dei dati personali modi della disconnessione e i tempi di riposo”.

4. In caso di violazione del diritto alla disconnessione, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 615-bis del codice penale, salvo che il fatto costituisca più grave reato.

Art. 5.

(Abrogazione dell'articolo 21 della legge 22 maggio 2017, n. 81, in materia di potere di controllo e disciplinare)

1. L'articolo 21 della legge 22 maggio 2017, n. 81, è abrogato.

Art. 6

(Abrogazione del comma 1-ter dell'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30)

1. Il comma 1-ter dell'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 maggio 2021, n. 61, è abrogato.

Art. 7

(Formazione digitale)

1. Al fine di assicurare ai lavoratori in modalità agile una formazione continua e permanente, che consenta loro di utilizzare pienamente le dotazioni tecnologiche **in sicurezza**, sono istituiti:
 - a) corsi di formazione e aggiornamento di livello operativo presso gli istituti secondari di secondo grado e gli istituti professionali;
 - c) corsi di aggiornamento sull'innovazione tecnologica, presso enti e istituzioni di formazione.

2. Per le finalità di cui al comma 1, sono utilizzate le risorse stanziate nel Fondo nuove competenze, di cui all'articolo 88 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, modificato dall'articolo 4 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, ovvero messe a disposizione dal Programma nazionale per la garanzia e occupabilità dei lavoratori, denominato «GOL», adottato con il decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 5 novembre 2021, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 306 del 27 dicembre 2021.

Art. 8.

(Credito d'imposta per acquisto degli strumenti informatici)

1. Alle imprese che effettuano, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, investimenti in strumenti informatici di ultima generazione, destinati ad agevolare le attività in modalità agile, ovvero messi a disposizione dai dipendenti che prestano attività lavorativa in modalità agile, è riconosciuto un credito d'imposta alle condizioni e nelle misure stabilite dall'articolo 1, commi 188, 189 e 190, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, nel limite di spesa di 30 milioni di euro, per il triennio 2022-2024.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono individuati i soggetti e le modalità di accesso al credito di cui al comma 1.

Art. 9.

(Incentivi per le aziende che attivano il lavoro in modalità agile)

1. Al fine di promuovere il lavoro agile, a decorrere dal 1° gennaio 2022, per i rapporti di lavoro eseguiti in modalità agile ai sensi dell'articolo 1, si applica la riduzione pari al 1 per cento sui premi assicurativi a carico del datore di lavoro, dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL).

Art. 10.

*(Istituzione del Fondo per la promozione
del lavoro agile)*

1. Al fine di favorire l'organizzazione delle prestazioni lavorative in modalità agile, anche dopo il termine dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito il Fondo per la promozione del lavoro agile, di seguito denominato «Fondo», con una dotazione pari a 80 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022, a valere sulle disponibilità del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera *a*), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

Art. 11.

(Raccolta delle buone prassi)

1. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali raccoglie le buone prassi realizzate nell'ambito dell'attivazione del lavoro in modalità agile e ne diffonde la conoscenza attraverso il proprio sito *internet* istituzionale.

Art. 12.

(Innovation manager per il lavoro agile)

1. Al fine di modernizzare e perfezionare gli strumenti necessari al lavoro agile, i datori di lavoro possono usufruire, a valere sulle risorse di cui all'articolo 1, commi 188, 189 e 190, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, della consulenza di uno degli *Innovation Manager*, iscritti all'Albo degli esperti in innovazione tecnologica istituito presso il Ministero dello sviluppo economico.

