



# Disposizioni per la promozione dello smart working A.C. 2014

Dossier n° 364 - Schede di lettura  
3 novembre 2015

## Informazioni sugli atti di riferimento

A.C.	2014
Titolo:	Disposizioni per la promozione di forme flessibili e semplificate di telelavoro
Iniziativa:	Parlamentare
Iter al Senato:	No
Numero di articoli:	8
Date:	
presentazione:	29 gennaio 2014
assegnazione:	16 aprile 2014
Commissione competente :	XI Lavoro
Sede:	referente
Pareri previsti:	I Affari Costituzionali, II Giustizia, V Bilancio, VI Finanze, IX Trasporti, X Attività Produttive, XII Affari Sociali, XIV Politiche dell'Unione Europea e Commissione parlamentare per le questioni regionali

## Contenuto

La **proposta di legge C. 2014** (Mosca ed altri) detta norme per promuovere forme di lavoro caratterizzate da una elevata flessibilità, soprattutto con riferimento all'orario e alla sede di lavoro (cd. *smart working*), allo scopo di incrementare la produttività del lavoro e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'**articolo 1**, nel delineare le finalità della proposta di legge (incremento della produttività del lavoro e agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro), specifica che lo *smart working* rappresenta una modalità di lavoro diversa dal telelavoro (disciplinato dall'Accordo quadro europeo del 2002), consistente in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali (per un orario medio annuale inferiore al 50 per cento dell'orario di lavoro normale, se non diversamente pattuito), senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa e con utilizzo eventuale di strumenti informatici o telematici.

L'**articolo 2** dispone che lo svolgimento dell'attività lavorativa in regime di *smart working* è disciplinato da un contratto, redatto in forma scritta, a tempo indeterminato o determinato (di durata massima pari a due anni), che definisce le modalità di esecuzione della prestazione e di organizzazione dei tempi e gli strumenti telematici utilizzati dal lavoratore, nonché le modalità di recesso (con preavviso o anticipato) e l'eventuale proroga o rinnovo.

L'**articolo 3** riconosce al lavoratore che presta la propria attività in regime di *smart working* il diritto, a parità di mansioni svolte, ad un trattamento economico e normativo pari a quello di cui godono gli altri lavoratori subordinati che svolgono la prestazione lavorativa esclusivamente all'interno dei locali aziendali (parità che si estende anche a tutte le condizioni di lavoro e di occupazione).

L'**articolo 4** disciplina la protezione dei dati, disponendo per il datore di lavoro l'obbligo di adottare misure idonee a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore, il quale è tenuto a custodire con diligenza tutte le informazioni aziendali ricevute, nonché le apparecchiature fornite dal datore di lavoro in modo da evitare il loro danneggiamento o smarrimento.

L'**articolo 5** disciplina la procedura da attuare al fine di verificare la proporzionalità e la pertinenza degli eventuali controlli che le caratteristiche tecniche degli strumenti informatici o telematici forniti al lavoratore in regime di *smart working* possono consentire al datore di lavoro (tenendo comunque conto della necessità di permettere all'azienda e al lavoratore di utilizzare sistemi efficaci di collegamento). Tale procedura (che si conclude comunque entro 45 giorni dall'avvio ad opera del datore di lavoro) equivale all'autorizzazione richiesta ai sensi dell'[articolo 4 della legge n. 300/1970](#) (disposizione che è stata tuttavia ampiamente modificata dal [decreto legislativo n.151 del 2015](#): v. oltre).

L'**articolo 6** definisce l'obbligo per il datore di lavoro di garantire la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in regime di *smart working*, delinquendo a tal fine, in deroga a quanto previsto dal [D.Lgs. 81/2008](#), un nuovo impianto in materia di sicurezza e salute incentrato sull'informazione e sulla prevenzione, attraverso, tra l'altro, la fornitura di strumenti informatici adeguati e un monitoraggio periodico delle condizioni di lavoro. Contestualmente, si introduce per lavoratore l'obbligo, per i

periodi nei quali si trova al di fuori dei locali aziendali, di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro.

L'**articolo 7**, al fine di agevolare i lavoratori e le imprese che intendono sperimentare la modalità di *smart working*, prevede la possibilità per i contratti collettivi (di qualsiasi livello) di integrare quanto disposto dal provvedimento in esame.

L'**articolo 8** prevede che gli incentivi di natura fiscale e contributiva, riconosciuti dalla normativa vigente in relazione agli incrementi di produttività del lavoro, fermo restando l'importo complessivo delle risorse stanziare, spettino anche sulle quote di retribuzione (comprese quelle di retribuzione oraria) corrisposte per l'attività lavorativa svolta in regime di *smart working*.

## Relazioni allegate

Alla proposta di legge è allegata la relazione illustrativa.

## Necessità dell'intervento con legge

Si fa presente che la previsione di "forme flessibili e semplificate" di lavoro da remoto (secondo la definizione dell'articolo 1) possono essere liberamente pattuite nell'ambito della disciplina contrattuale (collettiva e individuale) del rapporto di lavoro, a prescindere da una espressa previsione normativa. L'intervento con legge si rende necessario, pertanto, unicamente nella misura in cui si intenda derogare a norme imperative di legge (come nel caso della sicurezza sul lavoro, ai sensi dell'articolo 6) o si vogliono prevedere specifici incentivi per le prestazioni lavorative rese secondo tali modalità (come nel caso dell'articolo 8).

Si ricorda che il telelavoro è stato oggetto dell'**Accordo interconfederale del 9 giugno 2004**, con il quale è stato recepito l'**Accordo-quadro europeo sul telelavoro** concluso il 16 luglio 2002 (v.oltre).

## Rispetto delle competenze legislative costituzionalmente definite

Il contenuto della proposta di legge è riconducibile alla materia "**ordinamento civile**", di competenza legislativa esclusiva dello Stato ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera l), della Costituzione.

## Formulazione del testo

All'**articolo 1, comma 2, lettera a)**, si evidenzia l'opportunità di stabilire un **orario annuale minimo** di ricorso a "forme flessibili e semplificate di lavoro da remoto", soprattutto in considerazione del fatto che ad esse si collegano incentivi di carattere fiscale e contributivo (come previsto all'articolo 8).

Con riferimento all'**articolo 5**, ove si delinea una procedura, con il coinvolgimento preventivo della Direzione territoriale del lavoro (DTL), volta a tutelare il lavoratore che utilizza gli strumenti informatici forniti dal datore di lavoro, si fa presente che **la disciplina alla quale la disposizione fa riferimento ([articolo 4 della legge n.300 del 1970](#)) è stata significativamente modificata dall'[articolo 23 del decreto legislativo n.151 del 2015](#)**. In particolare, per effetto delle modifiche introdotte, in relazione agli "strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa" non è più prevista alcuna forma di autorizzazione preventiva (accordo sindacale o autorizzazione della DTL), limitandosi la norma a richiedere (ai fini dell'utilizzabilità, "a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro", delle informazioni raccolte dal datore di lavoro) che il datore di lavoro abbia dato al lavoratore "adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli" e che rispetti la normativa sulla privacy (di cui al [decreto legislativo n.196 del 2003](#)).

Si evidenzia, pertanto, l'opportunità di una formulazione della norma che tenga conto delle modifiche della disciplina legislativa sui controlli a distanza intervenute successivamente alla presentazione della proposta di legge in esame.

All'**articolo 6, comma 2**, il richiamo all'[articolo 10, comma 3, del decreto legislativo n.81 del 2008](#) è errato (dovendosi verosimilmente intendere all'[articolo 3, comma 10, del decreto legislativo n.81 del 2008](#)). Inoltre, al comma 2, lettera c), sembrerebbe più opportuno fare riferimento ai "migliori *standard*" di sicurezza.

L'articolo 3, comma 10, del decreto legislativo n.81 del 2008 dispone che "a tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico [...] si applicano le disposizioni di cui al titolo VII, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al titolo III. I lavoratori a distanza sono informati dal datore di lavoro circa le

politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali ed applicano correttamente le direttive aziendali di sicurezza. Al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi, dovendo tale accesso essere subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio. Il lavoratore a distanza può chiedere ispezioni. Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda, permettendogli di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda, nel rispetto di regolamenti o accordi aziendali".

All'**articolo 8** appare necessario specificare a quali "incentivi di carattere fiscale e contributivo riconosciuti dalla normativa vigente" la disposizione intende fare riferimento, attraverso l'esplicito richiamo delle disposizioni legislative che li prevedono.

Al riguardo la **Relazione illustrativa** della proposta di legge fa riferimento, in modo generico, all'esigenza di "una modifica alla normativa vigente in materia di Agenda digitale per estendere gli incentivi fiscali alle aziende che adottano modalità di lavoro agile", senza tuttavia indicare a quali incentivi fiscali si intenda fare riferimento. Sul punto si segnala che il [decreto-legge n.179/2012](#) (cd. Agenda digitale) si limita a prevedere, alla Sezione IX (articoli da 25 a 32), misure dirette a favorire la crescita sostenibile, lo sviluppo tecnologico, la nuova imprenditorialità e l'occupazione (in particolare giovanile) con riguardo alle imprese *start-up* innovative.

Merita segnalare, altresì, che incentivi fiscali e contributivi volti ad incrementare la produttività sono attualmente previsti in relazione alle quote di retribuzione (legate ad incrementi di produttività) definite dalla **contrattazione collettiva aziendale**. In particolare, lo **sgravio contributivo** dei contratti di produttività è stato previsto dall'articolo 1, commi 67 e 68 della legge n.[247/2007](#), originariamente in via sperimentale, con effetto dal 1° gennaio 2008, e poi tradotto in forma strutturale dall'articolo 4, commi 28-29, della [legge n.92/2012](#). Tale sgravio, fruibile su domanda delle imprese, è concesso sulla base dei seguenti criteri: importo annuo complessivo delle erogazioni in oggetto ammesse allo sgravio entro il limite massimo del 5% della retribuzione contrattuale percepita; determinazione dello sgravio, con riferimento alla quota di erogazioni di cui al precedente richiamo, nella misura di 25 punti percentuali; determinazione dello sgravio, sempre con riferimento alla quota di erogazioni relative all'importo annuo complessivo in misura pari ai contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro sulla quota del 5%. La **tassazione agevolata** dei contratti di produttività, introdotta dall'[articolo 2, comma 1, lettera c\), del D.L. 93/2008](#) (originariamente in via transitoria e con carattere sperimentale), limitatamente al settore privato, consiste nell'applicazione, sulle remunerazioni oggetto di agevolazione, di una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali fissata in misura pari al 10%. A tale regime sono soggette, tra l'altro, le remunerazioni derivanti da incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, nonché ad altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa. In sostanza, si tratta della quota di retribuzione caratteristica del secondo livello di contrattazione collettiva legata alla produttività aziendale.

## Quadro della normativa vigente

### **Lo smart working**

Con il termine **smart working** (o lavoro agile) non si intende una tipologia contrattuale autonoma, ma ci si riferisce ad una particolare modalità di lavoro consistente in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali, basata su una flessibilità di orari e di sede, caratterizzata principalmente da una maggiore utilizzazione degli strumenti informatici e telematici e delle possibilità tecnologiche esistenti, nonché dall'assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori dei locali aziendali.

Attualmente, l'istituto dello *smart working* non è oggetto di una disciplina organica, ma è tuttavia richiamato (utilizzando formule diverse) in alcune disposizioni legislative.

Per il **settore pubblico**, si ricorda che l'[articolo 14 della L. 124/2015](#) di riforma della Pubblica amministrazione, detta norme volte a favorire e promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche. In particolare, si dispone che le amministrazioni pubbliche adottino misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e di **nuove modalità spazio-temporali** di svolgimento della prestazione lavorativa, anche al fine di tutelare le cure parentali.

Si segnala, inoltre, che l'**articolo 14, comma 2, del disegno di legge di stabilità per il 2016** (A.S. 2111), attualmente all'esame del Senato, istituisce, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un **Fondo** per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e l'**articolazione flessibile, con riferimento ai tempi e ai luoghi, del lavoro subordinato a tempo**

**indeterminato**, con una dotazione di 10 milioni di euro per il 2016 e di 50 milioni di euro annui a decorrere dal 2017.

### ***Il telelavoro***

Il **telelavoro** non si qualifica come un'autonoma tipologia contrattuale, quanto, piuttosto, come una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che, potendo anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa. Può configurarsi come un'attività: di lavoro autonomo, quando il telelavoratore fornisce servizi in piena autonomia; di lavoro parasubordinato, quando il telelavoratore presta la sua opera continuativamente nei confronti di un committente, ma è comunque libero di organizzare la propria attività; di lavoro subordinato, quando, anche se in luogo diverso dalla sede dell'unità produttiva, il telelavoratore presta la sua attività alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore, senza alcuna autonomia.

Il telelavoro è stato oggetto dell'**Accordo interconfederale del 9 giugno 2004**, con il quale è stato recepito l'**Accordo-quadro europeo sul telelavoro** concluso il 16 luglio 2002. Il telelavoro viene definito come 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. L'Accordo prevede che il telelavoro consegua ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati, e non incide sullo status del telelavoratore. Per quanto attiene alle condizioni di lavoro, si dispone che il telelavoratore fruisca dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa, nonché delle identiche tutele previste dalla normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. Per quanto riguarda l'organizzazione del tempo di lavoro, questa viene gestita dal telelavoratore, nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili. Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa. Inoltre, il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda.

Il legislatore è intervenuto sulla materia con la [legge 183/2011](#) (Stabilità 2012), articolo 22, comma 5, che reca alcune misure intese a favorire il ricorso al telelavoro, anche con specifico riferimento ai disabili e ai lavoratori in mobilità.

Da ultimo, l'[articolo 23 del D.Lgs. 80/2015](#) (Jobs act) ha previsto che i lavoratori ammessi al telelavoro possono essere esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalle leggi e dai contratti per l'applicazione di particolari normative o istituti.

Nel **settore pubblico**, il telelavoro è disciplinato dal [D.P.R. n.70 del 1999](#) (in attuazione dell'Accordo-quadro del 23 marzo 2000). Anche per il settore pubblico è previsto che il ricorso al telelavoro debba consentire al lavoratore pari diritti ed opportunità rispetto ai lavoratori che operano in sede. In particolare, l'articolo 3, comma 2, del D.P.R. 70 stabilisce che il ricorso a forme di telelavoro avviene sulla base di un progetto generale in cui sono indicati: gli obiettivi, le attività interessate, le tecnologie utilizzate ed i sistemi di supporto, le modalità di effettuazione secondo principi di ergonomia cognitiva, le tipologie professionali ed il numero dei dipendenti di cui si prevede il coinvolgimento, i tempi e le modalità di realizzazione, i criteri di verifica e di aggiornamento, le modificazioni organizzative ove necessarie, nonché i costi e i benefici, diretti e indiretti. Il progetto deve definire (articolo 3, comma 4) la tipologia, la durata, le metodologie didattiche, le risorse finanziarie degli interventi di formazione e di aggiornamento, anche al fine di sviluppare competenze atte ad assicurare capacità di evoluzione e di adattamento alle mutate condizioni organizzative, tecnologiche e di processo. Ai sensi del successivo articolo 4, comma 1, del D.P.R. 70, l'Amministrazione assegna il dipendente al telelavoro sulla base di criteri previsti dalla contrattazione collettiva, che, fra l'altro, consentano di valorizzare i benefici sociali e personali del telelavoro.

