

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2908

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

VILLANI, ADELIZZI, DAVIDE AIELLO, AMITRANO, BARBUTO, BATTELLI, DEL MONACO, GRIMALDI, INVIDIA, LOVECCHIO, MANZO, MARIANI, MICILLO, NAPPI, PROVENZA, SPADAFORA

Modifiche alla legge 22 maggio 2017, n. 81, e altre disposizioni in materia di disciplina del lavoro agile e del lavoro a distanza

Presentata il 24 febbraio 2021

ONOREVOLI COLLEGHI! — La presente proposta ha ad oggetto la regolamentazione, la tutela e la modifica della normativa vigente in materia di lavoro agile, di lavoro a distanza e di telelavoro, più conosciuti con il termine generale di « *smart working* », al fine di riunire tali forme di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, pubblico e privato, in un'unica fattispecie.

Nell'ambito di un mercato del lavoro in piena transizione dovuta, in *primis*, alla gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 in atto, lo *smart working* è diventato effettivamente uno strumento chiave per permettere la prosecuzione dell'attività lavorativa.

Se è vero che lo *smart working* non è una novità nel nostro Paese, dove società del calibro di Mars Italia Spa ne vantano

l'attivazione fin dagli anni '90 del secolo scorso e altre come Siemens, TIM ed ENEL ne hanno completato con successo la sperimentazione in questi ultimi anni, i dati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, aggiornati al 29 aprile 2020, indicano come, nel periodo pre-pandemia, questa modalità di lavoro fosse ancora scarsamente applicata.

Dall'esame dei dati diffusi dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali emerge, infatti, che, alla fine del mese di aprile 2020, risultavano operativi circa 1.827.000 *smart worker*, di cui circa 1.606.000 sono stati attivati a seguito dei primi decreti emanati dal Presidente del Consiglio dei ministri per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Tuttavia, un aspetto sul quale non si è ancora fatta chiarezza è la corretta interpretazione del termine inglese « *smart working* » che, pur essendo traducibile con il termine di « lavoro agile », indica una modalità flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa, la quale è misurata in base agli obiettivi raggiunti, indipendentemente dalle ore di lavoro svolte, in cui il rapporto di collaborazione è basato sulla fiducia da parte del datore di lavoro e sul senso di responsabilità del lavoratore stesso, e in cui non è necessaria una postazione fissa essendo sufficienti un *computer* portatile, un telefono cellulare e una buona connessione Wi-Fi.

La modalità di lavoro a distanza attivata dalla maggior parte delle imprese e dalla pubblica amministrazione negli ultimi mesi, così come organizzata, forse dovrebbe più correttamente essere denominata « *home working* » (letteralmente « lavoro da casa »), rappresentando un'evoluzione dell'istituto del telelavoro, mai abolito, che indica l'attività svolta al di fuori dell'organizzazione aziendale, ma con orari di lavoro ben definiti e con una postazione fissa, spesso creata « ritagliando » degli spazi *ad hoc* all'interno delle mura domestiche.

Il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 19 ottobre 2020 e i successivi decreti recanti misure per il lavoro agile hanno, tra l'altro, promosso la diffusione dello *smart working* per contenere il contagio da *coronavirus*: le attività professionali e i datori di lavoro privati sono stati fortemente raccomandati a servirsi del lavoro agile, dove possibile, mentre nella pubblica amministrazione il lavoro da casa ha riguardato almeno il 50 per cento del personale le cui mansioni si potevano svolgere in questa modalità.

Prima del periodo emergenziale il lavoro da remoto era, dunque, molto raro: era richiesto dal singolo lavoratore all'azienda e sancito con un accordo individuale, ai sensi della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Lo *smart working* vero e proprio, e non le misure derogatorie adottate nell'attuale fase emergenziale, è stato introdotto in Italia nel 2017 dalla citata legge n. 81 e

costituisce un'evoluzione del telelavoro, cioè del lavoro da casa, che in precedenza non era stato disciplinato a livello legislativo essendo contenuto nell'accordo-quadro europeo stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002, recepito in Italia dall'accordo interconfederale del 9 giugno 2004.

Dall'inizio della pandemia si è registrata una trasformazione 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 sulla responsabilità, sulla fiducia e sui risultati da perseguire, senza limiti di orario definiti.

Tutto ciò ha, tuttavia, evidenziato lo scarso interesse del legislatore per la produttività del lavoro da remoto nel pubblico impiego e nel settore privato tenuto conto che i provvedimenti adottati dal Governo si sono limitati a prorogare la disciplina emergenziale, senza disporre alcuna modifica della legge sullo *smart working*, che ne subordina l'adozione al consenso di ciascun lavoratore, ma non accorda rilievo alle necessità organizzative e produttive delle imprese che, invece, dopo il *lockdown*, sono radicalmente cambiate.

Partendo da questo presupposto la presente proposta di legge ha l'obiettivo, *in primis*, di colmare tale *vulnus* normativo disciplinando una nuova modalità di esecuzione del lavoro intesa come riorganizzazione utile dello stesso, anche in via temporanea.

In tale ottica, si intende disciplinare una modalità di esecuzione del lavoro flessibile rispetto a quella prevista finora: un modello ibrido che contemperi il lavorare da casa con il contatto con l'azienda, con le sue dinamiche e con la sua socialità; una modalità che permetta di cambiare il paradigma del lavoro valutando i risultati e non il tempo, ma che richieda una trasformazione anche del datore di lavoro o del dirigente, che deve imparare a pensare e a lavorare in modo diverso motivando i collaboratori, affidando le consegne, defi-

nendo i tempi e indicando gli strumenti da usare.

Anche i concetti di orario di lavoro rigido e di postazione di lavoro fissa devono essere dismessi, per lasciare spazio a una maggiore responsabilizzazione del lavoratore dipendente sui risultati, a fronte di una prestazione di lavoro valutata sulla base della produttività e del conseguimento di specifici obiettivi.

Alla luce di tali cambiamenti, quindi, la presente proposta di legge modifica in più punti la legge n. 81 del 2017, introducendo una definizione evoluta di lavoro agile, quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato 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. Si prevede, quindi, una pianificazione del lavoro, per fasi, cicli e obiettivi, che ne consente la flessibilità organizzativa.

Si è ritenuto opportuno, inoltre, integrare la normativa per garantire un migliore funzionamento del lavoro agile, anche in termini di tutele.

Nel disciplinare i vari aspetti è necessario sottolineare il carattere volontario di questa modalità di esecuzione del lavoro agile, che non può essere imposta o assumere carattere obbligatorio.

Si prevede, altresì, l'individuazione nel piano organizzativo del lavoro agile degli uffici cosiddetti « remotizzabili », che deve essere condotto tenendo conto della necessità di garantire, nel settore pubblico, il buon andamento della pubblica amministrazione, e, nel settore privato, la produttività dell'azienda.

La presente proposta di legge si compone di due capi suddivisi in dodici articoli, che prevedono alcune modifiche alla citata legge n. 81 del 2017 nonché l'introduzione di altre disposizioni di legge.

L'articolo 1 modifica l'articolo 18 della legge n. 81 del 2017 introducendo nuove disposizioni in merito alle modalità di esecuzione del lavoro. Gli articoli 2, 3, 4 e 5 modificano gli articoli 19, 20, 21 e 22 della legge n. 81 del 2017. L'articolo 6, rubricato « Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali », sostituisce il comma 1 dell'articolo 23 della legge n. 81 del 2017. L'articolo 7 disciplina il diritto di disconnessione, aggiungendo al capo II della legge n. 81 del 2017 l'articolo 24-*bis*. L'articolo 8 aggiunge al citato capo II della legge n. 81 del 2017 l'articolo 24-*ter*, che prevede incontri e scambi di esperienze tra i lavoratori che svolgono la prestazione lavorativa sia nei locali aziendali sia fuori di essi, da promuovere periodicamente, secondo i tempi e le esigenze dell'organizzazione del lavoro. L'articolo 9, relativo alla contrattazione collettiva, aggiunge al citato capo II della legge n. 81 del 2017 l'articolo 24-*quater*, il quale prevede che le norme attuative per la disciplina del lavoro agile e del lavoro a distanza possano essere adottate mediante la contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale, nel rispetto delle disposizioni della stessa legge n. 81 del 2017.

Il capo II reca disposizioni per la promozione delle forme di lavoro da remoto.

L'articolo 10 definisce e ne disciplina le relative regole, il cosiddetto « piano organizzativo del lavoro da remoto ». L'articolo 11 concerne le agevolazioni fiscali previste per i lavoratori in regime di lavoro agile, di lavoro a distanza e di telelavoro. L'articolo 12, infine, reca disposizioni sui lavoratori fragili.

PROPOSTA DI LEGGE

CAPO I

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

Art. 1.

(Lavoro agile e lavoro a distanza)

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

« Art. 18. – *(Lavoro agile e lavoro a distanza)* – 1. Le disposizioni del presente capo, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro agevolando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di incrementare la produttività e la competitività economica e di favorire l'innovazione dei processi produttivi, promuovono il lavoro agile e il lavoro a distanza quali modalità di esecuzione della prestazione lavorativa nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, mediante collegamenti telematici e con l'eventuale utilizzazione di altri strumenti tecnologici.

2. Ai fini del presente capo, si applicano le seguenti definizioni:

a) "lavoro agile": modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, fatto salvo quanto previsto dal comma 4, interamente o parzialmente all'esterno dei locali aziendali e senza una postazione fissa;

b) "lavoro a distanza": modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, nell'ambito dell'orario di lavoro, all'esterno dei locali aziendali con l'uso di una postazione fissa situata nel domicilio del lavoratore o in un altro luogo idoneo di sua scelta;

c) “telelavoro”: la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa prevista dall’articolo 4 della legge 16 giugno 1998, n. 191, e dall’accordo-quadro europeo sul telelavoro, stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002;

d) “diritto di disconnessione”: il diritto, riconosciuto al lavoratore che svolge la prestazione lavorativa nelle forme del lavoro agile, del lavoro a distanza e del telelavoro, di estraniarsi dallo spazio digitale e di interrompere la connessione alla rete *internet* e il diritto di non essere contattato dal datore di lavoro, nei limiti stabiliti dalla disciplina legislativa e contrattuale applicabile.

3. Alla prestazione del lavoro agile e del lavoro a distanza si applicano in ogni caso i limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

4. Qualora lo svolgimento in forma agile o a distanza non sia previsto nella definizione iniziale della prestazione lavorativa in base al contratto di lavoro, la scelta di queste modalità di esecuzione da parte del lavoratore è volontaria. Le modalità di svolgimento del lavoro agile e del lavoro a distanza sono stabilite mediante accordo individuale tra le parti, ai sensi dell’articolo 19, ovvero mediante accordo collettivo, ove esistente.

5. Il datore di lavoro pubblico o privato può accogliere o rifiutare la richiesta, presentata dal lavoratore, di rendere la prestazione lavorativa in forma agile o a distanza. In ogni caso, nel concorso di più richieste, il datore di lavoro riconosce priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile o a distanza formulate, nell’ordine:

a) dalle lavoratrici in stato di gravidanza, con esclusione dei periodi di astensione obbligatoria per maternità, e 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 con almeno un figlio minore di quattordici anni, qualora l'altro genitore componente del nucleo familiare svolga l'attività lavorativa senza l'utilizzazione di forme di lavoro agile, di lavoro a distanza o di telelavoro;

d) dai lavoratori con figli minori affetti da disturbi o disagi comportamentali certificati.

6. Qualora gli strumenti tecnologici destinati allo svolgimento dell'attività lavorativa siano assegnati al lavoratore dal datore di lavoro, questi è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli stessi. Se il lavoratore utilizza strumenti tecnologici propri, il datore di lavoro ne verifica preliminarmente l'adeguatezza rispetto al lavoro da svolgere e, con periodicità almeno annuale, la funzionalità e la sicurezza.

7. Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente concessi in relazione agli incrementi di produttività e di efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche qualora la prestazione lavorativa sia resa in forma agile o a distanza.

8. Le disposizioni del presente capo si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, secondo direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti ».

Art. 2.

(Forma e recesso)

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

« Art. 19. – *(Forma e recesso)* – 1. Ai fini della regolarità amministrativa e della prova, l'accordo individuale relativo alla presta-

zione del lavoro agile o del lavoro a distanza è stipulato per iscritto tra il datore di lavoro e il lavoratore.

2. Qualora non sia stato stipulato un accordo collettivo ai sensi dell'articolo 18, comma 4, l'accordo individuale disciplina:

a) l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle caratteristiche e ai limiti temporali di connessione o di rintracciabilità del lavoratore e alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro;

b) gli strumenti tecnologici da utilizzare per la prestazione lavorativa nonché le modalità di utilizzo e di gestione degli strumenti tecnologici forniti dal datore di lavoro, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 18, comma 6, e le forme di partecipazione del datore di lavoro alle spese di utilizzazione, di gestione e di manutenzione degli strumenti tecnologici di proprietà del lavoratore;

c) le modalità di esercizio del diritto di disconnessione, su base giornaliera e settimanale, nonché gli accorgimenti tecnologici atti ad assicurarne la fruizione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 24-bis, comma 3. In ogni caso, il diritto di disconnessione è sempre assicurato nel tempo eccedente i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale e nei periodi di riposo stabiliti dal decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e dalla contrattazione collettiva applicabile, nei giorni di ferie, nei giorni di assenza per motivi di salute e nei periodi di permesso autorizzati dal datore di lavoro.

3. L'accordo di cui al comma 1 è stipulato a termine o a tempo indeterminato; in quest'ultimo caso, ciascuna delle parti può recedere con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso per il recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In

presenza di un giustificato motivo, ciascuna delle parti può recedere prima della scadenza del termine, nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso, nel caso di accordo a tempo indeterminato ».

Art. 3.

(Trattamento, diritto all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze del lavoratore)

1. L'articolo 20 della legge 22 maggio 2017, n. 81, è sostituito dal seguente:

« Art. 20. – *(Trattamento, diritto all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze del lavoratore)* – 1. Il lavoratore che svolge la prestazione lavorativa in forma agile o a distanza ha diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. L'equiparazione prevista dal primo periodo comprende anche tutti i servizi, i benefici e le prestazioni sociali, assistenziali e di benessere personale e familiare previsti per legge o stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale in favore dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

2. Al lavoratore che svolge la prestazione lavorativa in forma agile o a distanza ai sensi del presente capo può essere riconosciuto, nell'ambito dell'accordo individuale di cui all'articolo 19, comma 1, il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

3. Sono comunque garantiti eguale trattamento e pari opportunità tra il lavoratore che svolge la prestazione lavorativa in forma agile o a distanza e gli altri lavoratori che esercitano le medesime mansioni all'interno dell'azienda per quanto attiene alla progressione di carriera, ai percorsi formativi e alle altre attività e iniziative del

datore di lavoro per lo sviluppo della capacità professionale dei dipendenti ».

Art. 4.

(Potere di controllo e disciplinare)

1. L'articolo 21 della legge 22 maggio 2017, n. 81, è sostituito dal seguente:

« Art. 21. – *(Potere di controllo e disciplinare)* – 1. L'accordo individuale di cui all'articolo 19, comma 1, della presente legge regola l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore in regime di lavoro agile o di lavoro a distanza all'esterno dei locali aziendali, con particolare riferimento agli obiettivi prefissati, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. L'accordo di cui al comma 1 individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

3. 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 ».

Art. 5.

(Sicurezza sul lavoro)

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

« Art. 22. – *(Sicurezza sul lavoro)* – 1. Il datore di lavoro garantisce la salute e la

sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione lavorativa in forma agile o a distanza. In ragione dell'impossibilità di esercitare il controllo sui luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa, il datore di lavoro adempie all'obbligo di cui al primo periodo consegnando al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza un'informativa scritta in adempimento degli obblighi di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in cui sono, altresì, individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla modalità di esecuzione del lavoro agile o a distanza, in via generale e in relazione alle mansioni svolte, e sono indicate le misure di prevenzione predisposte. Al medesimo fine, il datore di lavoro comunica l'identità e i recapiti del medico competente, del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, degli addetti al servizio di prevenzione e protezione, dei dirigenti delegati alla sicurezza, dei preposti alla sicurezza e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Le informazioni di cui al presente comma sono trasmesse al lavoratore prima dell'inizio dell'attività in forma agile o a distanza e, in seguito, ogniqualvolta intervengano variazioni e comunque annualmente.

2. 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.

3. Il datore di lavoro assicura al lavoratore che svolge la prestazione lavorativa in forma agile o a distanza la sorveglianza sanitaria prevista per i lavoratori addetti ai videoterminali, di cui all'articolo 176 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81; per le attività di lavoro agile che necessitano dell'impiego di un videoterminale in modo sistematico o abituale per almeno tre ore giornaliere continuative, il datore di lavoro è tenuto a impartire disposizioni affinché i lavoratori osservino le interruzioni previste dall'articolo 175, comma 3, del citato de-

creto legislativo n. 81 del 2008 e a informare il lavoratore sugli strumenti utilizzati, sui problemi legati alla postura e all'affaticamento fisico o mentale.

4. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fare fronte ai rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali e per prevenire gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

5. Il datore di lavoro assicura al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile una formazione sufficiente e adeguata in materia di rischi specifici per la salute e la sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche. A tale fine, a integrazione di quanto previsto dall'articolo 37 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, prima dell'inizio e durante lo svolgimento dell'attività in regime di lavoro agile o a distanza, il datore di lavoro provvede affinché il lavoratore riceva la formazione necessaria per la prevenzione dei rischi e l'attuazione delle misure di prevenzione di cui al presente articolo. La durata minima del corso formativo, comunque non inferiore a due ore annue, è commisurata all'oggetto e alla complessità della mansione da svolgere.

6. Il datore di lavoro comunica per iscritto al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, le informazioni di cui ai commi 1 e 2 e il programma del corso di cui al comma 5 del presente articolo ».

Art. 6.

(Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali)

1. Il comma 1 dell'articolo 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, è sostituito dal seguente:

« 1. L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in forma agile o a distanza e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608 ».

Art. 7.

(Diritto di disconnessione)

1. Al capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81, dopo l'articolo 24 è aggiunto il seguente:

« Art. 24-bis. – *(Diritto di disconnessione)* – 1. Nell'ambito del rapporto di lavoro, spetta al lavoratore il diritto di disconnessione.

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

3. Quando la prestazione lavorativa si svolge fuori dei locali aziendali, le modalità per rendere compatibile l'esercizio del diritto di disconnessione con l'obbligo di diligenza spettante al lavoratore sono definite ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera c), nel rispetto dei criteri generali stabiliti mediante accordo scritto tra il datore di lavoro e 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 e comunicati al lavoratore con l'informativa di cui all'articolo 22, comma 1 ».

Art. 8.

(Incontri tra i lavoratori)

1. Al capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81, dopo l'articolo 24-bis, introdotto dall'articolo 7 della presente legge, è aggiunto il seguente:

« Art. 24-ter. – *(Incontri tra i lavoratori)* – 1. Il datore di lavoro promuove periodicamente, secondo i tempi e le esigenze dell'organizzazione del lavoro, incontri tra i lavoratori che svolgono la prestazione lavorativa sia nei locali aziendali sia fuori di essi, al fine di promuovere il confronto, lo scambio di esperienze e la condivisione dei metodi di lavoro e di prevenire l'isolamento dei lavoratori operanti in regime di

lavoro agile, di lavoro a distanza o di telelavoro.

2. Forme particolari di attuazione della disposizione del comma 1 possono essere determinate mediante la contrattazione collettiva territoriale o aziendale ».

Art. 9.

(Contrattazione collettiva)

1. Al capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81, dopo l'articolo 24-ter, introdotto dall'articolo 8 della presente legge, è aggiunto il seguente:

« Art. 24-quater. – *(Contrattazione collettiva)* – 1. Norme attuative per la disciplina della prestazione del lavoro agile e del lavoro a distanza possono essere adottate mediante la contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale, nel rispetto delle disposizioni del presente capo ».

CAPO II

DISPOSIZIONI PER LA PROMOZIONE DELLE FORME DI LAVORO DA REMOTO

Art. 10.

(Piano organizzativo del lavoro da remoto)

1. Le amministrazioni pubbliche adottano per ciascun triennio un piano organizzativo del lavoro da remoto, nel quale sono individuate le attività e le funzioni che possono essere esercitate, senza pregiudizio per il buon andamento, per la qualità e per la regolarità del servizio, mediante svolgimento della prestazione lavorativa nelle forme del lavoro agile, del lavoro a distanza e del telelavoro.

2. Il piano organizzativo di cui al comma 1 stabilisce per ciascuna articolazione dell'amministrazione, per il triennio di riferimento, la quota proporzionale massima del personale in servizio che può essere ammesso allo svolgimento della prestazione lavorativa nelle forme del lavoro agile, del lavoro a distanza e del telelavoro in relazione alla struttura e alla dotazione dell'ufficio, alle caratteristiche e all'organizza-

zione dell'attività svolta, agli strumenti tecnologici disponibili e alle relazioni funzionali con le altre articolazioni dell'amministrazione.

3. Il piano organizzativo di cui al comma 1 programma le iniziative occorrenti per adeguare le dotazioni tecnologiche dell'ufficio e l'organizzazione dell'attività in relazione alle eventuali esigenze di estensione del ricorso alle forme di lavoro da remoto, individuando i mezzi per la loro attuazione.

4. Il piano organizzativo di cui al comma 1 del presente articolo sostituisce il piano per l'utilizzo del telelavoro, di cui al comma 7 dell'articolo 9 del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, come sostituito dal comma 5 del presente articolo.

5. Il comma 7 dell'articolo 9 del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, è sostituito dal seguente:

« 7. Entro il 31 marzo di ogni anno, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, pubblicano nel proprio sito *internet* istituzionale gli obiettivi di accessibilità per l'anno corrente. Entro il 31 marzo di ciascun triennio, le stesse amministrazioni pubblicano il piano organizzativo del lavoro da remoto adottato per il triennio. La mancata pubblicazione rileva ai fini della misurazione e della valutazione della *performance* individuale dei dirigenti responsabili ».

Art. 11.

(Agevolazioni fiscali)

1. Ai lavoratori che svolgono la prestazione lavorativa in regime di lavoro agile, di lavoro a distanza o di telelavoro è concesso un credito d'imposta nella misura del 60 per cento delle spese sostenute per l'acquisto di strumenti informatici necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa, nel limite massimo annuo di 600 euro.

2. Il credito d'imposta di cui al comma 1 può essere utilizzato in compensazione ai

fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche.

3. Con regolamento adottato mediante decreto del Ministro dell'economia e delle finanze sono stabilite le disposizioni di attuazione dei commi 1 e 2.

4. Ai datori di lavoro privati è concesso l'esonero del 30 per cento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per ciascun lavoratore con contratto di lavoro subordinato impiegato in regime di lavoro agile, di lavoro a distanza o di telelavoro. L'esonero è concesso per la durata di tre anni dall'inizio della prestazione di lavoro agile, di lavoro a distanza o di telelavoro. Sono esclusi dall'esonero i premi e i contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro. Al lavoratore è accreditata la corrispondente contribuzione figurativa.

5. Con regolamento adottato mediante decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabilite le disposizioni di attuazione del comma 4.

6. Agli oneri derivanti dall'attuazione del presente articolo, valutati in 60 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021, 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. 12.

(Lavoratori fragili)

1. I lavoratori affetti da gravi malattie sono ammessi, su loro richiesta, a svolgere la prestazione lavorativa in regime di lavoro agile, di lavoro a distanza o di telelavoro ogniqualvolta ciò sia compatibile con la natura delle mansioni e con l'organizzazione dell'impresa.

2. Qualora l'applicazione del comma 1 non sia compatibile con la natura delle mansioni esercitate, il datore di lavoro può ammettere il lavoratore a svolgere la prestazione lavorativa nelle forme ivi indicate mediante l'adibizione consensuale ad altra mansione, compresa nella stessa area di inquadramento, senza variazione del trat-

tamento giuridico ed economico in godimento.

3. Le disposizioni dei commi 1 e 2 del presente articolo si applicano ai lavoratori, pubblici e privati, compresi i soci lavoratori di società cooperative, i quali siano affetti da invalidità grave riconosciuta ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Si applicano altresì, previa valutazione favorevole della commissione medica integrata ai sensi dell'articolo 20 del decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2009, n. 102, ai lavoratori affetti da una malattia cronica o rara, ancorché non riconosciuta come malattia invalidante, o in stato di immunodepressione.

