CAMERA DEI DEPUTATI N. 2817

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

SERRACCHIANI, VISCOMI

Agevolazioni tributarie e contributive in favore delle imprese per la promozione del lavoro agile

Presentata il 4 dicembre 2020

ONOREVOLI COLLEGHI ! – Tra gli effetti della pandemia di COVID-19 c'è sicuramente quello relativo al cambiamento della modalità di svolgimento del lavoro, che ha interessato molti soggetti. Se lo *smart working*, ovvero il lavoro agile, così come definito nel nostro ordinamento, era stato fino allo scorso mese di marzo un'opportunità vissuta da pochi (secondo l'Osservatorio *smart working* del Politecnico di Milano alla fine del 2019 i lavoratori in *smart working* erano meno di 600.000 in tutta Italia, seppure in crescita), oggi è una condizione che unisce molti soggetti, fino ad essere divenuta (temporaneamente) maggioritaria per alcuni settori. Come è accaduto per diversi altri ambiti, il *lockdown* ci ha catapultato in una dimensione nuova, dove il sistema digitale è apparso finalmente essenziale per tanti aspetti della nostra vita, richiamando questioni di organizzazione, di opportunità, di superamento di *gap* e di diritti da garantire.

Tutto è apparso come una grande e improvvisa scoperta, quando in realtà di innovazione digitale – dalla scuola al lavoro, dai servizi alle questioni di cittadinanza – si parla da tanto tempo, con sperimentazioni significative che, però, non hanno mai avuto la forza di diventare trainanti e hanno finito per attivare una sorta di doppia velocità rispetto ai percorsi con cui il Paese procede verso il futuro.

L'opportunità che la crisi ci offre è, allora, quella di invertire questo schema, di usare le esperienze vissute come un modello per ripensare, riprogettare, ridefinire e innovare i paradigmi culturali e organizzativi.

Entrambi questi elementi – quello culturale e quello organizzativo – hanno determinato una solida e storica resistenza alla diffusione del lavoro agile in Italia, sintetizza-

bile in una sorta di inevitabilità della presenza, come condizione ritenuta necessaria per essere produttivi, controllati e retribuiti.

Oggi che questa resistenza è stata piegata per le necessità dell'emergenza, occorre recuperare un punto di vista sul lavoro agile che ci permetta di inquadrarlo cogliendone le opportunità e le necessità di accompagnamento.

Innanzitutto, vogliamo sottolineare che il lavoro agile è una modalità diversa di organizzazione del lavoro che implica il superamento dei due criteri con cui il lavoro è stato sempre « calcolato »: lo spazio e il tempo.

Sarebbe un grave errore considerarlo solo come uno strumento di conciliazione tra famiglia e lavoro ed esso finirebbe per gravare soprattutto sulle donne che, come si è già visto durante il *lockdown*, sarebbero chiamate a gestire a casa il lavoro e anche gli impegni familiari.

Cambiare i luoghi e i tempi di svolgimento di una qualsiasi mansione professionale cambia tutta l'esperienza di lavoro di una persona, modificando anche gli equilibri della sua vita.

Non possiamo, però, lasciare che tutto – come spesso è avvenuto – semplicemente si « dilati », con il lavoro che va ad occupare tutti gli spazi e i tempi privati.

È il momento di passare da una condizione di necessità emergenziale a una scelta di innovazione, immaginando un nuovo assetto regolatorio, che comunque eviti i rischi di un'eccessiva burocratizzazione delle procedure.

Efficacia delle prestazioni e relativi processi di verifica, flessibilità degli orari, modelli di gestione dei flussi di informazione e indirizzo, un diverso modo di gestire le responsabilità, quelle gerarchiche come quelle personali, anche nei contesti di lavoro subordinato, meccanismi di definizione delle retribuzioni: quando c'è un cambiamento così profondo, come quello portato dalla modifica di tempi e di luoghi, tutti gli aspetti e le condizioni di lavoro si trasformano.

È una situazione che, se ben gestita, potrà offrire nuove e positive opportunità ai lavoratori, alle imprese, alle famiglie, a tutta la comunità e, in particolare, ai rappresentanti delle stesse imprese e degli stessi lavoratori, se sapranno cogliere la sfida e contribuiranno a rendere questo cambiamento un volano per la crescita del nostro Paese.

Occorre aprirsi all'innovazione e incoraggiarne la spinta, pur restando fermi sulla difesa dei diritti, da quelli contrattuali a quelli nuovi derivanti dalla cittadinanza digitale. Tutto questo senza dimenticare il diritto alla socialità, umana e professionale, come condizione per svolgere al meglio i propri compiti.

Alla luce di tali considerazioni, la presente proposta di legge è volta a introdurre delle misure agevolative finalizzate a incrementare e a rendere strutturale il ricorso al lavoro agile.

In particolare, l'articolo 1 istituisce un apposito Fondo nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali finalizzato alla promozione del lavoro agile. A valere sulle risorse del Fondo è poi riconosciuto il diritto a una riduzione della contribuzione, in misura pari a 4 punti percentuali, relativa ai contratti di lavoro agile stipulati in conformità con quanto disciplinato dalla contrattazione collettiva, sottoscritta dalle associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Lo stesso articolo prevede, inoltre, che la contrattazione collettiva disciplini le modalità per l'accesso a tale riduzione.

Con l'articolo 2 si riconosce alle imprese la possibilità di accedere al 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.

Infine, con l'articolo 3 si prevede la presentazione alle Camere, da parte del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di una relazione annuale sull'attuazione della legge, sull'utilizzo del Fondo e sugli investimenti realizzati tramite il credito d'imposta.

PROPOSTA DI LEGGE

—

Art. 1.

(Disposizioni 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 30 milioni di euro per l'anno 2021 e 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.

2. A valere sulle risorse del Fondo, a decorrere dal 1° gennaio 2021 e per un periodo massimo di trentasei mesi, è riconosciuta la diminuzione, in misura pari a 4 punti percentuali, dell'aliquota di contribuzione al Fondo pensioni lavoratori dipendenti relativa ai rapporti di lavoro stipulati, ai sensi di quanto disposto dai contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge. Sono conseguentemente ridotte, nel rispetto delle proporzioni previste dalla normativa vigente, le aliquote di contribuzione a carico, rispettivamente, dei datori di lavoro e dei lavoratori.

3. Ai fini dell'accesso al beneficio di cui al comma 2, la contrattazione collettiva disciplina e assicura:

a) le forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa da eseguire

in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;

b) la responsabilità del datore di lavoro per quanto attiene alla sicurezza e al buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore o di proprietà del medesimo lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa;

c) il 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 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, nonché dai lavoratori che, entro cinque anni dalla data di presentazione della richiesta, raggiungono i requisiti minimi per accedere al pensionamento di vecchiaia o anticipato;

d) 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, prevedendo le modalità di comunicazione al lavoratore, prima dell'inizio della prestazione in modalità agile, di tutte le misure necessarie atte a garantire l'integrità fisica, psichica e la personalità morale del lavoratore, nonché del diritto alla formazione a all'apprendimento permanente e alla periodica certificazione delle relative competenze;

e) i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per riconoscere il diritto alla 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;

f) il potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

4. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono disciplinate le modalità operative del Fondo.

Art. 2.

(Credito d'imposta)

1. Alle imprese che effettuano, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, investimenti in beni strumentali nuovi destinati a strutture produttive situate nel territorio dello Stato finalizzati all'organizzazione e alla gestione del lavoro agile nonché in apparecchiature e *software* messi a disposizione del personale impiegato in attività lavorative 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.

2. Il credito d'imposta di cui al comma 1 è riconosciuto entro il limite di spesa di 50 milioni di euro per gli anni dal 2021 al 2024.

Art. 3.

(Relazione alle Camere)

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali trasmette annualmente alle Camere una relazione sull'attuazione delle disposizioni della presente legge, anche tenendo conto degli effetti sulla distribuzione di genere e territoriale del lavoro agile, sull'utilizzo delle risorse del Fondo e sugli investimenti realizzati attraverso il credito d'imposta di cui all'articolo 2.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA

18PDL0124580