

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2685

PROPOSTA DI LEGGE

d'iniziativa del deputato VALLASCAS

Modifiche alla legge 22 maggio 2017, n. 81, in materia di disciplina del lavoro agile

Presentata il 29 settembre 2020

ONOREVOLI COLLEGHI ! – Il periodo di *lockdown*, disposto per contrastare la diffusione dell'epidemia di COVID-19, sospendendo milioni di lavoratori dal lavoro in presenza, se da una parte ha dato un forte e repentino impulso alla diffusione del lavoro agile nel nostro Paese, dall'altra ha reso evidente l'inadeguatezza della normativa vigente in materia, costituita in primo luogo dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, per quanto riguarda il settore privato.

Secondo l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) sono stati circa 7.800.000 i lavoratori sospesi dal lavoro in presenza e, tra questi, secondo il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al 29 aprile scorso, erano complessivamente 1.827.792 (di cui 1.606.617 a seguito delle norme sull'emergenza epidemiologica) i lavoratori del settore privato impiegati nella modalità di esecuzione del lavoro agile, conosciuto anche come *smart working*, mentre durante

tutta la fase del *lockdown* il 25 per cento dei lavoratori ha proseguito l'attività lavorativa in presenza.

Si deve sottolineare che, prima dell'emergenza, le persone che lavoravano da remoto, comprendendo in questa fattispecie una molteplicità di modalità di esecuzione del lavoro svolto all'esterno della sede aziendale, erano solo 500.000.

I dati forniti dall'INAIL e dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali sono più che esaurienti nel fornire la misura dello stravolgimento che hanno subito sia le modalità di esecuzione del lavoro sia la vita, soprattutto privata, dei lavoratori, considerate le implicazioni che il lavoro ha nella quotidianità delle persone.

La straordinarietà della fase di *lockdown* nonché le dimensioni del fenomeno, con la sospensione del lavoro in presenza per circa 8 milioni di lavoratori, hanno fatto sì che non vi sia stata alcuna possibilità di pianificare la modalità di lavoro a

distanza, tanto che non sembra neanche corretto parlare di lavoro agile o *smart working*, ma appare, in generale, più corretto parlare di lavoro da casa o *home working*.

Dall'indagine sullo *smart working* durante l'emergenza da COVID-19, condotta dalla Confederazione generale italiana del lavoro/Fondazione Di Vittorio su un campione di 6.170 lavoratori, è emerso che « la stragrande maggioranza di chi ha risposto al questionario è "precipitato" nel lavoro SMART in corrispondenza dell'avvio delle misure di contenimento del virus. Non c'è stata, molto probabilmente per ragioni di gestione dei tempi, in emergenza, una riflessione sull'organizzazione del lavoro, sugli spazi, sul lavorare per obiettivi, in gruppo, né un'adeguata preparazione ».

Secondo l'indagine, infatti, l'82 per cento degli intervistati ha cominciato a lavorare da casa con l'emergenza, solo il 18 per cento ha cominciato a farlo prima. Nel 37 per cento dei casi lo *smart working* è stato attivato in modo concordato con il datore di lavoro, nel 36 per cento in modo unilaterale dal datore di lavoro e nel restante 27 per cento in modo negoziato attraverso l'intervento dei sindacati.

« Precipitare » nello *smart working* non pianificato, da parte di una popolazione di alcuni milioni di lavoratori, ha fatto emergere molte criticità, dai ritardi nei processi di digitalizzazione del Paese (nella diffusione di tecnologie e di competenze), alla mancanza di un'adeguata capacità di organizzare il lavoro a distanza per obiettivi, alla difficoltà di stabilire una linea di demarcazione e di rispetto tra i tempi del lavoro e quelli della vita privata, con il riconoscimento del diritto alla disconnessione.

In particolare, la ricerca della Fondazione Di Vittorio ha sottolineato che, secondo gli intervistati, le aree su cui intervenire in senso migliorativo sono quelle delle competenze (per lavorare da casa occorrono competenze specifiche), dello spazio di lavoro (gli spazi sono spesso ricavati e « contesi » con altri componenti del nucleo familiare oppure si assiste al « nomadismo casalingo »), della consapevolezza

(poca o nessuna attenzione al diritto alla disconnessione e alla gestione delle ore di lavoro), delle tecnologie (molte differenze e disuguaglianze nella diffusione di *personal computer*, *smartphone* e *tablet*, tra lavoratori e tra appartenenti allo stesso nucleo familiare).

Nel complesso, la fase di *lockdown* ha fatto emergere l'inadeguatezza della normativa vigente in materia di lavoro agile, rappresentata dalla citata legge n. 81 del 2017, che non è stata pensata per gestire le dimensioni di un elevato e improvviso ricorso allo *smart working*.

In particolare, sono emerse alcune lacune della normativa, con particolare riguardo all'accesso al lavoro agile e all'accordo tra le parti, alla fornitura delle strumentazioni necessarie, ai rimborsi per le spese delle utenze (telefono, *internet*, energia), al rispetto dei tempi della vita privata, alla formazione professionale e all'alternanza tra lavoro a distanza e lavoro in presenza.

Questi aspetti rendono urgente una revisione della normativa vigente, anche in considerazione del fatto che molte aziende e molti lavoratori, considerando i benefici dello *smart working* strutturato, si sono dichiarati favorevoli a pianificare anche per il futuro questa tipologia dell'esecuzione del lavoro.

La presente proposta di legge, volta a modificare la legge n. 81 del 2017, intende colmare le diverse lacune emerse nella normativa durante la pandemia, intervenendo nel rafforzamento delle tutele del lavoratore, nel garantire condizioni minime di qualità degli ambienti di lavoro e delle dotazioni strumentali necessarie all'esecuzione delle mansioni, nel conciliare e armonizzare i tempi di vita e di lavoro e nel migliorare, nel complesso, la qualità del lavoro e le prestazioni lavorative.

La proposta di legge consta di un unico articolo con il quale si sostituisce l'articolo 18 (Finalità e oggetto) della citata legge n. 81 del 2017; si introduce l'articolo 18-*bis* (Lavoro agile), nel quale si prevede una nuova definizione di lavoro agile; si sostituisce l'articolo 19 (Adesione al lavoro agile), nel quale si definiscono le modalità di

adesione al lavoro agile; si introduce l'articolo 19-*bis* (Alternanza tra lavoro agile e lavoro in presenza), nel quale si prescrive il diritto del lavoratore di alternare il lavoro agile con periodi di lavoro in presenza al fine di coinvolgerlo nei processi produttivi e nelle dinamiche sociali dell'azienda, nonché per assicurargli un'adeguata crescita professionale; viene sostituito l'articolo 20 (Trattamento, diritto all'apprendimento con-

tinuo e formazione), nel quale si conferma il trattamento e il diritto all'apprendimento continuo di cui alla legge n. 81 del 2017, integrati con la previsione della formazione iniziale; infine, viene sostituito l'articolo 21 (Potere di controllo e disciplinare) che disciplina il potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

1. Alla legge 22 maggio 2017, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) l'articolo 18 è sostituito dai seguenti:

«Art. 18. – (*Finalità e oggetto*) – 1. Le disposizioni del presente capo disciplinano le modalità di svolgimento del lavoro agile, di cui all'articolo 18-*bis*, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, al fine di rafforzare le tutele del lavoratore, di garantire condizioni minime di qualità degli ambienti di lavoro e delle dotazioni strumentali necessarie all'esecuzione delle mansioni, di conciliare e armonizzare i tempi di vita e di lavoro e di migliorare, nel complesso, la qualità del lavoro e le prestazioni lavorative.

2. Ai fini del comma 1, il presente capo:

a) definisce il lavoro agile e le modalità attraverso le quali esso è svolto, anche allo scopo di distinguerlo da forme di lavoro simili quali il telelavoro o il lavoro in remoto;

b) stabilisce che l'adesione del lavoratore al lavoro agile sia di norma volontaria e individua le eccezioni a tale principio, nonché le modalità di rescissione del contratto di lavoro;

c) stabilisce l'alternanza tra periodi di lavoro agile, svolto all'esterno dei locali aziendali, e periodi in cui le prestazioni lavorative sono eseguite all'interno di locali aziendali, anche al fine di garantire al lavoratore, in armonia con gli obiettivi aziendali, la formazione e la crescita professionali derivanti dalla partecipazione al processo produttivo nella sede aziendale con gli altri lavoratori;

d) definisce i parametri minimi relativi alle dimensioni e alle caratteristiche degli spazi all'interno dei quali è svolto il

lavoro agile nonché alla fornitura, da parte dell'azienda, degli arredi e delle dotazioni degli strumenti tecnologici, informatici e di telecomunicazione necessari alla prestazione lavorativa;

e) stabilisce le modalità di calcolo dei rimborsi spettanti ai lavoratori per la copertura dei costi delle utenze dell'energia elettrica, della telefonia fissa e mobile, nonché delle connessioni alla rete *internet*, ascrivibili allo svolgimento del lavoro agile;

f) promuove, attraverso la previsione di attività di formazione aziendale e la definizione di protocolli e di codici etici, le buone pratiche di lavoro agile, al fine di rispettare i tempi extralavorativi relativi agli impegni domestici e alla cura della famiglia e il diritto del lavoratore alla disconnessione e di promuovere un'organizzazione del lavoro basata sui risultati da conseguire e non sul tempo impiegato per conseguirli.

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

Art. 18-bis. – (*Lavoro agile*) – 1. Ai fini della presente legge, è definita lavoro agile la modalità di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, che si svolge al di fuori della sede aziendale ed è organizzata per fasi, cicli e obiettivi, senza vincoli di orario, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

2. Ai fini dello svolgimento del lavoro agile, il datore di lavoro concorda con il lavoratore, nel rispetto della legge e della contrattazione nazionale e secondo le modalità di cui all'articolo 19, le mansioni da svolgere e gli obiettivi da conseguire, nonché il monte ore da dedicare a ciascuna

attività, secondo programmi trimestrali, mensili e settimanali.

3. Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione, con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro dello sviluppo economico, sono definiti i contenuti, le modalità e i criteri per la sottoscrizione degli accordi di cui all'articolo 19, comma 1, con particolare riguardo a quanto previsto dal medesimo articolo 19, comma 5 »;

b) l'articolo 19 è sostituito dai seguenti:

« Art. 19. – (*Adesione al lavoro agile*) –
1. L'adesione al lavoro agile da parte del lavoratore è sempre volontaria, a eccezione dei casi di cui al comma 2, ed è concordata mediante accordo con il datore di lavoro, in base alla legge e alla contrattazione collettiva nazionale.

2. Nei casi di inaccessibilità o di inutilizzabilità temporanea della sede aziendale ovvero in tutti i casi in cui, per calamità naturali o per emergenze sanitarie, dichiarate con legge dello Stato, il lavoratore sia impossibilitato a raggiungere la sede aziendale ovvero ad accedervi, il datore di lavoro può ricorrere al lavoro agile al fine di garantire la continuità del processo produttivo e lavorativo.

3. Nei casi di inaccessibilità del luogo di lavoro, di cui al comma 2, e nell'impossibilità di attivare le procedure di lavoro agile, il lavoratore può essere messo a riposo con una decurtazione dello stipendio che non può essere superiore al 10 per cento, per la prima settimana, e al 30 per cento, per le settimane successive.

4. L'accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore, di cui al comma 1, è stipulato per iscritto e regola l'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori della sede aziendale.

5. Ai fini del comma 1, l'accordo:

a) definisce le modalità attraverso le quali redigere i programmi trimestrali, mensili e settimanali di cui all'articolo 18-*bis*, comma 2, nonché il monte ore necessario

al lavoratore per svolgere le mansioni previste, nel rispetto della flessibilità del lavoro ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale;

b) definisce le modalità di fornitura da parte del datore di lavoro delle attrezzature, quali arredi e strumenti tecnologici e informatici, necessarie allo svolgimento delle mansioni e al raggiungimento degli obiettivi definiti dall'accordo e dai programmi trimestrali, mensili e settimanali di cui all'articolo 18-bis, comma 2;

c) unicamente con l'assenso del lavoratore e in base alla legge e alla contrattazione collettiva nazionale, definisce un'integrazione salariale per l'uso della strumentazione tecnologica già in possesso del lavoratore;

d) definisce, sulla base della contrattazione collettiva nazionale, un'integrazione salariale, che non può essere comunque inferiore al 10 per cento della retribuzione netta, per la copertura dei costi delle utenze dell'energia elettrica, della telefonia fissa e mobile, nonché della connessione alla rete *internet*;

e) definisce le modalità per concordare i momenti di lavoro collettivo, in connessione e comunicazione con l'azienda, da effettuare in orari prestabiliti, rispettando la pausa per il pranzo, il sabato e la domenica e le regole previste per il lavoro straordinario, al fine di garantire al lavoratore il diritto alla disconnessione;

f) definisce, sulla base della contrattazione collettiva, le modalità per informare i lavoratori sugli strumenti di videosorveglianza impiegati dal datore di lavoro, che devono comunque essere strettamente necessari e proporzionali alle attività da svolgere in remoto.

6. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

7. L'accordo di cui al comma 1 può essere a termine o a tempo indeterminato;

in questo ultimo caso, il recesso può avvenire 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 del 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, 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.

8. I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile presentate dalle lavoratrici 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, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Art. 19-bis. – (*Alternanza tra lavoro agile e lavoro in presenza*) – 1. Per garantire il coinvolgimento del lavoratore nei processi produttivi e nelle dinamiche sociali dell'azienda, nonché per assicurargli un'adeguata crescita professionale, nella programmazione di cui all'articolo 18-bis, comma 2, è prevista l'alternanza tra periodi di lavoro agile e periodi di lavoro in presenza, prevedendo per quest'ultima modalità di lavoro una durata non inferiore al 40 per cento del monte ore mensile »;

c) l'articolo 20 è sostituito dal seguente:

« Art. 20. – (*Trattamento, diritto all'apprendimento continuo e formazione*) – 1. Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile ha diritto a un trattamento

economico e normativo non inferiore a quello complessivamente 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.

2. Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile ai sensi del presente capo può essere riconosciuto, nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 19, il diritto all'apprendimento permanente in modalità formali, non formali o informali e alla periodica certificazione delle relative competenze.

3. L'accesso al lavoro agile, di cui all'articolo 19, è sempre preceduto da una valutazione delle competenze tecnico-operative del lavoratore al fine di prevedere, se necessario ovvero nel caso ne faccia richiesta una delle parti, una preventiva fase preparatoria e di formazione »;

d) l'articolo 21 è sostituito dal seguente:

« Art. 21. – (*Potere di controllo e disciplinare*) – 1. L'accordo relativo alle modalità di lavoro agile di cui all'articolo 19 disciplina l'esercizio del potere di controllo da parte del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto disposto dalla lettera f) del comma 5 del medesimo articolo 19 della presente legge e dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

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

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA



18PDL0117580