

CAMERA DEI DEPUTATI N. 3150

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

ZANGRILLO, MUSELLA, CANNATELLI

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

Presentata il 3 giugno 2021

ONOREVOLI COLLEGHI! – La pandemia causata dal COVID-19 ha avuto un forte impatto sulla diffusione del lavoro agile (*smart working*). Questa forma di lavoro è stata introdotta nell'ordinamento italiano nel 2017, dal capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81. Le norme che la regolano sono generali e demandano gran parte della regolamentazione a un accordo stipulato tra datore di lavoro e lavoratore.

Il limitato ricorso a tale forma di svolgimento del lavoro, con meno di 600.000 lavoratori complessivamente coinvolti prima della pandemia, ha giustificato un impianto normativo « leggero », che si limita a tracciare i confini all'interno dei quali si deve trovare un accordo tra le parti interessate.

Come anticipato, la pandemia, unitamente allo sviluppo tecnologico verificatosi negli ultimi anni con particolare riferimento alle connessioni ultra veloci per il

trasferimento di dati, hanno impresso un fortissimo sviluppo al ricorso al lavoro agile. I dati raccolti dall'Istituto nazionale di statistica rilevano che, nel periodo pandemico, il 90 per cento delle grandi aziende (250 addetti e oltre) e il 73,1 per cento delle imprese di media dimensione (50-249 addetti) hanno introdotto o esteso lo *smart working*, mentre tra le aziende minori ne hanno fatto ricorso il 37,2 per cento delle piccole imprese (10-49 addetti) e il 18,3 per cento delle microimprese (3-9 addetti).

L'Osservatorio sullo *smart working* del Politecnico di Milano stima che i lavoratori che continueranno a essere impiegati in modalità agile anche al termine dello stato di emergenza e, dunque, a « regime », saranno circa 5,3 milioni.

Tali numeri impongono una revisione della normativa vigente in materia di lavoro agile al fine di prevedere una legisla-

zione più organica in grado di ridurre le attuali zone « grigie », oltre a sciogliere un nodo che in alcuni casi ha creato incertezze e qualche polemica nel corso della legislazione « emergenziale » che è stata adottata con i vari provvedimenti d'urgenza da marzo 2020 in poi. Ci si riferisce al fatto se, alla luce della normativa vigente, il lavoro agile debba essere interpretato più come una misura di cura e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che come una modalità alternativa di svolgimento della prestazione lavorativa.

Altre questioni che vengono in rilievo alla luce di un ampliamento considerevole del ricorso al lavoro agile riguardano temi rilevanti quali la sicurezza intesa con riferimento al lavoratore ma anche con riferimento ai dati oggetto del lavoro, che costituiscono un patrimonio aziendale. Vi è anche il tema della possibilità, da parte del datore di lavoro, di esercitare un controllo sulla correttezza dello svolgimento della prestazione da parte del lavoratore e, al tempo stesso, la necessità di tutelare la *privacy* del lavoratore nonché il suo diritto alla cosiddetta « disconnessione ». Vi sono, poi, temi ulteriori quali la formazione aziendale, il costo e l'eventuale dotazione degli strumenti che consentono lo svolgimento della prestazione lavorativa, che ad oggi si pongono al di fuori della normativa vigente.

La presente proposta di legge reca modifiche alla citata legge n. 81 del 2017 e, all'articolo 1, individua due fattispecie di lavoro svolto al di fuori dei locali aziendali: il lavoro a distanza e il lavoro agile. Tale distinzione consente di delineare una regolamentazione parzialmente diversa del lavoro « da casa », prevedendo per il lavoro a distanza uno schema più rigido e soprattutto svincolato da qualsiasi finalità di cura e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, mentre per il lavoro agile permane uno schema più elastico e, in particolare, il collegamento con le finalità di cura.

Per quanto riguarda il lavoro a distanza si prevede che questo debba essere svolto in una sede fissa, diversa da quella aziendale, individuata in sede di accordo e che la

prestazione debba essere svolta nello stesso orario del lavoro svolto in azienda.

Per il lavoro a distanza si stabilisce che le strumentazioni necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa debbano essere fornite dal datore di lavoro. Si prevede, inoltre, che al lavoratore che svolge la propria attività a distanza sono riconosciuti i buoni pasto, ove previsti dai contratti, e che il lavoratore ha diritto a usufruire di ferie e di permessi orari con le modalità previste dal contratto.

Si dispone, inoltre, in maniera esplicita che il lavoratore a distanza deve essere coinvolto in tutte le iniziative di formazione professionale eventualmente organizzate dall'azienda.

Il lavoro agile rimane, invece, più flessibile nell'orario di svolgimento dell'attività e si prevedono, a parità di richieste, una serie di precedenze che il datore è tenuto a riconoscere nello stipulare gli accordi, legate a motivi di cura, di conciliazione dei tempi di vita e a motivazioni di salute.

Per il lavoro agile, che può essere svolto dal lavoratore in sedi diverse di volta in volta, si specifica che l'attività lavorativa non può mai essere svolta in luoghi pubblici o aperti al pubblico. Tale disposizione vuole rispondere all'esigenza di offrire un'adeguata tutela ai dati aziendali, che in alcuni casi potrebbero essere messi a rischio.

Sia per il lavoro a distanza che per il lavoro agile si prevede e si disciplina il diritto alla disconnessione.

Con l'articolo 2 della presente proposta di legge si prevede che per il lavoro a distanza un datore di lavoro privato possa assumere un lavoratore per destinarlo direttamente all'attività a distanza. Si specifica che anche in questo caso il contratto che si applica al lavoratore è lo stesso applicato agli altri lavoratori dell'azienda; il lavoratore assunto direttamente per svolgere attività a distanza è, dunque, un dipendente dell'azienda a tutti gli effetti e, come previsto dalla normativa, può recedere dallo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza. Si è ritenuto di inserire questa disposizione perché nella normativa vigente in materia di lavoro agile c'è ancora

incertezza su tale fattispecie. In questo caso il datore di lavoro e il lavoratore saranno chiamati contestualmente a sottoscrivere, distintamente, il contratto di assunzione e l'accordo individuale.

L'articolo 3 individua gli elementi che devono essere contenuti nell'accordo tra le parti, oltre ad alcune delle disposizioni già descritte dalla presente relazione.

Gli articoli 5, 6 e 7 recano disposizioni di coordinamento della normativa vigente in materia di lavoro agile.

L'articolo 8, tenuto conto delle nuove disposizioni introdotte, sostituisce la rubrica del capo II della legge n. 81 del 2017 inserendo il riferimento al lavoro a distanza.

L'articolo 9, al comma 1, specifica che ai lavoratori a distanza, in quanto dipendenti

a tutti gli effetti dall'azienda, non si applica lo scorporo previsto dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, ai fini dei limiti numerici previsti per l'applicazione di istituti che presuppongono una determinata dimensione aziendale in caso di dipendenti che svolgono il telelavoro. Il comma 2, a fini di coordinamento, 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 dalla presente proposta di legge nella specifica normativa sul lavoro agile e sul lavoro a distanza, una collocazione che appare più pertinente.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

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

«Art. 18. – (*Lavoro a distanza e lavoro agile*) – 1. Le disposizioni del presente capo, al fine di incrementare la produttività e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, regolano il lavoro a distanza e il lavoro agile quali modalità di esecuzione della prestazione lavorativa nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, svolta in luogo diverso dalla sede aziendale tramite l'utilizzo di strumenti tecnologici.

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

a) "lavoro a distanza": esecuzione della prestazione lavorativa con postazione fissa in luogo diverso dai locali aziendali indicato dal lavoratore, con orario di lavoro identico a quello svolto in azienda;

b) "lavoro agile": esecuzione della prestazione lavorativa, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro interamente o parzialmente all'esterno dei locali aziendali e senza una postazione fissa.

3. Al lavoro a distanza e al lavoro agile si applicano i limiti di durata massima del lavoro giornaliero e del lavoro settimanale stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

4. Al lavoro a distanza e al lavoro agile si accede mediante accordo tra datore di lavoro e lavoratore ovvero mediante accordo collettivo, ove esistente.

5. Nel lavoro a distanza il datore di lavoro fornisce al lavoratore gli strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa ed è responsabile della loro sicurezza e del loro buon funzionamento.

6. Durante il periodo in cui svolge l'attività lavorativa in modalità a distanza, il lavoratore ha diritto a usufruire delle ferie e dei permessi con le modalità previste dalla legge e dai contratti collettivi. Al lavoratore sono, altresì, riconosciuti i buoni pasto, ove previsti dal contratto.

7. I datori di lavoro pubblici o privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile presentate dai seguenti soggetti:

a) 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;

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

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

8. 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 a distanza o agile.

9. Le disposizioni di cui al 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 le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti.

10. Agli adempimenti di cui al presente articolo si provvede senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, con le risorse

umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente ».

Art. 2.

1. Dopo l'articolo 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81, come da ultimo sostituito dall'articolo 1 della presente legge, è inserito il seguente:

« Art. 18-bis. – (*Assunzione diretta in caso di lavoro a distanza*) – 1. Al datore di lavoro privato è consentita l'assunzione di lavoratori da destinare direttamente allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità a distanza. In tale caso, contestualmente al contratto di assunzione, deve essere stipulato l'accordo tra le parti di cui all'articolo 18, comma 4.

2. Al lavoratore assunto ai sensi del comma 1 si applica il medesimo contratto collettivo applicato ai lavoratori dell'azienda che svolgono la propria prestazione all'interno dei locali aziendali ».

Art. 3.

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 a distanza o 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, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua, altresì, i tempi di riposo del lavoratore.

2. Il lavoratore che svolge la prestazione lavorativa in modalità a distanza o agile ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche, dalle piattaforme informatiche e da qualsiasi strumento di telecomunicazione al di fuori degli orari di lavoro e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. L'esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul

rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.

3. L'accordo di cui al comma 1 individua il luogo, diverso dai locali aziendali, in cui è svolta la prestazione lavorativa a distanza. La prestazione lavorativa in modalità agile non può comunque essere svolta in luoghi pubblici o aperti al pubblico.

4. 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. 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.

5. Fatto salvo quanto previsto dai commi 1, 2, 3 e 4, sono elementi dell'accordo di cui al citato comma 1:

- a) la durata dell'accordo;
- b) la dichiarazione di conformità delle prestazioni lavorative a quelle oggetto del contratto di lavoro;
- c) i requisiti minimi di idoneità dei locali privati adibiti ad attività lavorativa;
- d) l'orario entro il quale la prestazione lavorativa deve svolgersi nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale;
- e) le eventuali fasce orarie di reperibilità;
- f) le condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;
- g) le modalità con le quali sono forniti gli obiettivi periodici richiesti durante la prestazione lavorativa;
- h) la strumentazione tecnologica fornita al lavoratore e l'informativa sul suo

utilizzo, nonché l'informativa sul possibile esercizio del potere di controllo a distanza;

i) il principio di riservatezza dei dati e delle informazioni in possesso del lavoratore;

l) l'informativa in materia di sicurezza sul lavoro ».

Art. 4.

1. All'articolo 20 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) ai commi 1 e 2, dopo le parole: « di lavoro » sono inserite le seguenti: « a distanza o »;

b) dopo il comma 2 è aggiunto il seguente:

« *2-bis.* Al lavoratore che svolge la prestazione in modalità a distanza è garantita la partecipazione alle attività di formazione e di aggiornamento professionale organizzate dal datore di lavoro per i lavoratori che svolgono la propria attività in azienda ».

Art. 5.

1 Al comma 1 dell'articolo 21 della legge 22 maggio 2017, n. 81, dopo le parole: « L'accordo relativo alla modalità di lavoro » sono inserite le seguenti: « a distanza o ».

Art. 6.

1 Al comma 1 dell'articolo 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, dopo le parole: « del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro » sono inserite le seguenti: « a distanza o ».

Art. 7.

1 Al comma 1 dell'articolo 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, dopo le parole: « L'accordo per lo svolgimento della presta-

zione lavorativa in modalità di lavoro » sono inserite le seguenti: « a distanza o ».

Art. 8.

1. La rubrica del capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81, è sostituita dalla seguente: « Lavoro a distanza e lavoro agile ».

Art. 9.

1. Al lavoro a distanza disciplinato dalle disposizioni di cui alla presente legge non si applica l'articolo 23 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80.

2. 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.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA



18PDL0146050