

# CAMERA DEI DEPUTATI

N. 2282

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**GAGLIARDI, BENIGNI, PEDRAZZINI, SILLI, SORTE**

Disposizioni e delega al Governo per la promozione del lavoro agile

Presentata il 29 novembre 2019

ONOREVOLI COLLEGHI! — Capire il significato del lavoro agile (*smart working*) non è immediato e nemmeno così intuitivo. L'Osservatorio *smart working* del Politecnico di Milano lo definisce «una nuova filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati». Il lavoro agile è un modello organizzativo che interviene nel rapporto tra individuo e azienda: propone autonomia nelle modalità di lavoro a fronte del raggiungimento dei risultati e presuppone il ripensamento «intelligente» delle modalità con cui si svolgono le attività lavorative anche all'interno degli spazi aziendali, rimuovendo vincoli e modelli inadeguati legati ai concetti di postazione fissa, di *open space* e di ufficio singolo che male si coniugano con i

principi di personalizzazione, di flessibilità e di virtualità.

Per lavoro agile si intende, quindi, una modalità flessibile di lavoro subordinato, che può essere svolto in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, utilizzando strumenti tecnologici, seguendo gli orari previsti dal contratto di riferimento e prevedendo l'assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali azienda.

Per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, «Il lavoro agile (o *smart working*) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di

vita e lavoro e, al contempo, favorisce la crescita della sua produttività ».

Il lavoro agile non è, però, una semplice iniziativa per bilanciare in modo equilibrato il lavoro e la vita privata (*work-life balance*) e per assicurare il *welfare* aziendale: esso s'innesta in un percorso di profondo cambiamento culturale e richiede un'evoluzione dei modelli organizzativi aziendali, per cui si deve prevedere una *roadmap* dettagliata fase per fase. Bisogna sempre ricordare, infatti, che è un progetto intrinsecamente multidisciplinare, che presuppone una *governance* integrata tra gli attori coinvolti. Un progetto di lavoro agile è, quindi, un processo di cambiamento complesso che richiede di agire contemporaneamente su più versanti e che deve partire da un'attenta considerazione degli obiettivi, delle priorità e delle peculiarità tecnologiche, culturali e manageriali dell'organizzazione.

Inteso come nuovo modo di lavorare che consente un migliore bilanciamento tra qualità della vita e produttività individuale esso è, quindi, anche il risultato di un sapiente uso dell'innovazione digitale a supporto di approcci strategici che puntano sull'integrazione e sulla collaborazione tra le persone, in particolare, e tra le organizzazioni, in generale. In tutto questo la tecnologia gioca un ruolo chiave, perché quando si parla di *digital transformation* nei luoghi di lavoro si pensa anche all'applicazione di tecnologie avanzate per connettere persone, spazi e oggetti ai processi di *business*, con l'obiettivo di aumentare la produttività, innovare e coinvolgere persone e gruppi di lavoro.

Bisogna, comunque, sempre tenere presente che adottare un modello di lavoro agile non vuol dire solo lavorare da casa e utilizzare le nuove tecnologie, ma anche, e soprattutto, rivedere il modello di *leadership* e l'organizzazione, rafforzare il concetto di collaborazione e favorire la condivisione degli spazi. Nell'ottica *smart* il concetto di ufficio diventa « aperto », il vero spazio lavorativo è quello che favorisce la creatività delle persone, genera relazioni che oltrepassano i confini aziendali, stimola nuove idee e quindi nuovo *business*.

Per poter dare concretezza ai principi organizzativi del lavoro agile, occorre creare iniziative congiunte e coerenti afferenti a quattro aspetti della progettazione, che hanno interlocutori aziendali diversi. Le iniziative più mature di lavoro agile richiedono di agire su tutti e quattro gli aspetti, tuttavia la priorità con cui vengono attivate dipende dalle esigenze e dalle motivazioni che portano le organizzazioni a intraprendere il percorso verso il lavoro agile.

Uno degli aspetti è quello legato alle *policy* organizzative, ovvero le regole e le linee guida relative alla flessibilità di orario (inizio, fine e durata complessiva) e di luogo di lavoro e alla possibilità di scegliere e di personalizzare i propri strumenti di lavoro. Poi ci sono le tecnologie digitali che, in funzione della loro qualità e diffusione, possono ampliare e rendere virtuale lo spazio di lavoro, abilitare e supportare nuovi modi di lavorare, facilitare la comunicazione, la collaborazione e la creazione di *network* di relazioni professionali tra colleghi e con figure esterne all'organizzazione. Anche il *layout* fisico degli spazi di lavoro, inteso come configurazione degli spazi, ha un impatto significativo sulle modalità di lavoro delle persone e può condizionare l'efficienza, l'efficacia e il benessere delle persone nel contesto lavorativo: la progettazione degli ambienti è fondamentale per garantire alle persone di lavorare in un luogo che soddisfi le loro necessità professionali, perché il lavoro agile non è praticabile solo fuori dall'ufficio.

Anche le istituzioni sono ormai consapevoli dell'importanza che ha oggi dare la possibilità ai dipendenti di lavorare in modo flessibile rispetto al luogo e all'orario, attraverso l'uso delle tecnologie digitali, proprio in virtù degli effetti positivi riscontrati in termini di qualità di lavoro e di *work life balance*. Lo testimonia l'entrata in vigore, nel giugno 2017, della legge 22 maggio 2017, n. 81, il cosiddetto « *jobs act* sul lavoro autonomo », recante « Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato », che disciplina il lavoro agile in Italia.

Il legislatore ha affrontato il tema del lavoro agile dal punto di vista dei luoghi e degli spazi deputati allo svolgimento delle mansioni, ma non vi è dubbio che, anche a causa del nuovo quadro normativo, si stanno aprendo nuove prospettive in termini di gestione dei dipendenti e dei flussi di lavoro, delle comunicazioni e delle filiere.

Secondo il citato Osservatorio del Politecnico di Milano, a un anno dall'entrata in vigore della legge sul lavoro agile, nella pubblica amministrazione, tra chi ha avviato progetti strutturati di lavoro agile, ben il 60 per cento lo ha fatto su stimolo della normativa, mentre solo il 23 per cento degli enti pubblici aveva già pianificato di introdurre il lavoro agile prima dell'entrata in vigore della normativa e il 17 per cento lo aveva introdotto prima dell'entrata in vigore della stessa. Tra le imprese, invece, la situazione è ben diversa: appena il 17 per cento di chi ha adottato il lavoro agile ritiene la normativa uno stimolo, mentre l'82 per cento delle grandi imprese e il 76 per cento delle piccole e medie imprese lo aveva già introdotto o aveva pensato di farlo prima dell'entrata in vigore della legge.

Tra le grandi imprese solo il 6 per cento trova positivo l'impatto della legge, il 49 per cento lo ritiene nullo e il 45 per cento addirittura negativo, principalmente a causa della complicazione dei processi di trasmissione delle comunicazioni e della necessità di adeguamento degli accordi individuali e delle *policy*. Più divisa sul tema è la pubblica amministrazione: per il 27 per cento l'impatto è positivo, per il 43 per cento è nullo e per il 30 per cento è negativo.

Con l'articolo 1, comma 486, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio 2019), è stato modificato l'articolo 18 del *jobs act* sul lavoro agile, inserendo il comma 3-*bis* il quale stabilisce che il datore di lavoro che stipula accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile, deve dare priorità alle richieste di lavoro agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo obbligatorio di maternità e a quelle dei lavoratori con figli in condizioni di disabilità. In tal modo si prevede un vincolo al potere datoriale non solo nell'am-

bito della stipulazione del singolo accordo di lavoro agile ma, più in generale, a livello del potere-diritto di organizzazione dell'impresa e della gestione del personale.

Il lavoro agile, in estrema sintesi, è una nuova dimensione del lavoro che – sfruttando la mobilità, le tecnologie legate alla comunicazione e alla collaborazione integrate e l'informatica sociale (*mobility, unified communication & collaboration e social computing*) – da un lato favorisce la produttività individuale e la continuità operativa dell'utente (e quindi del *business*) e dall'altro permette una significativa flessibilità rispetto al posto di lavoro. Ciò presuppone un profondo cambiamento organizzativo e culturale necessario per superare modelli di organizzazione del lavoro tradizionali. Restituire alle persone una maggiore flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari di lavoro e degli strumenti da utilizzare per svolgere le loro attività lavorative significa creare organizzazioni più flessibili, introdurre un approccio basato sulla consapevolezza, sulla delega e sulla responsabilizzazione delle persone rispetto ai risultati ottenuti, nonché favorire la crescita dei talenti e l'innovazione diffusa.

Le persone sono oggi pronte al cambiamento, complice anche la diffusione dello *smartphone* che consente di comunicare, di lavorare e di rimanere connessi in mobilità. Il livello di disponibilità all'interazione digitale ha innescato una nuova curva di apprendimento spontanea delle persone, che oggi arrivano in azienda con un livello di preparazione e di disponibilità all'innovazione un tempo inimmaginabile. Le tecnologie digitali danno la possibilità di lavorare senza vincoli di luogo e di orario e impongono delle riflessioni non solo in termini di diritto alla disconnessione, ma anche in termini di sicurezza e di riservatezza delle informazioni aziendali.

Secondo le più recenti rilevazioni del menzionato Osservatorio del Politecnico di Milano, l'adozione di un modello « maturo » di lavoro agile può produrre un incremento di produttività pari a circa il 15 per cento per lavoratore. Volendo proiettare l'impatto a livello del sistema Paese,

considerando che i lavoratori che potrebbero adottare il lavoro agile sono almeno 5 milioni (circa il 22 per cento del totale degli occupati) e che i lavoratori agili ad oggi sono 305.000, l'effetto dell'incremento della produttività media in Italia si può stimare intorno ai 13,7 miliardi di euro, ipotizzando che la diffusione del lavoro agile possa arrivare al 70 per cento dei lavoratori potenziali.

Ma i benefici non sono solo per le imprese: per i lavoratori, anche una sola giornata a settimana di lavoro da remoto può far risparmiare in media 40 ore all'anno di spostamenti e per l'ambiente, inoltre, determina una riduzione di emissioni di anidride carbonica pari a 135 chili all'anno, considerando che in media le persone percorrono circa 40 chilometri per recarsi al lavoro e ipotizzando che un giorno siano occupate a casa nel lavoro da remoto.

Secondo i dati del 2019, il 76 per cento dei lavoratori agili è soddisfatto del proprio lavoro, contro il 55 per cento degli altri dipendenti. Uno su tre è pienamente coinvolto nella realtà in cui opera, rispetto al 21 per cento di chi lavora in modalità tradizionale. Inoltre, secondo le organizzazioni coinvolte nella ricerca, i principali benefici che scaturiscono dall'adozione del lavoro agile sono il miglioramento dell'equilibrio fra vita professionale e privata (46 per cento) e la crescita della motivazione e del coinvolgimento dei dipendenti (35 per cento).

In Italia il lavoro agile è in forte ascesa, soprattutto nelle grandi aziende. Secondo i risultati del citato Osservatorio del Politecnico di Milano, oltre la metà delle aziende medio-grandi ha già lanciato (o sta per farlo) iniziative « smart »: il 56 per cento ha già dei progetti strutturati. La Lombardia e, in particolare, Milano si distinguono come i poli dove le aziende prestano maggior attenzione alla tematica, con una concentrazione dei progetti rispettivamente del 50 per cento e del 44 per cento sul totale delle iniziative rilevate dall'Osservatorio.

Il lavoro agile non è « solo » un progetto tecnologico, anche se una gestione coerente delle tecnologie resta un aspetto fondamentale per consentire un cambiamento che può fornire energia e benessere alle per-

sone e dare slancio e competitività alle imprese del nostro sistema Paese. Con l'entrata in vigore del *jobs act* sul lavoro agile, la nostra legislazione è diventata una tra le più evolute in Europa e le aziende italiane non hanno più alibi per rimandare l'introduzione del lavoro agile, che rappresenta un pilastro per una riorganizzazione del lavoro più intelligente, con un vantaggio reciproco tra le parti: un aumento di produttività, meno assenteismo e meno costi, lavoratori più motivati e capaci di esprimere talento e passioni, nonché una società più giusta, sostenibile e inclusiva.

È necessario accelerare l'adozione di modelli di lavoro agile, supportati da tecnologie evolute che favoriscono il lavoro da remoto senza risentire dell'assenza dall'ufficio o da una postazione fissa e ottimizzano i tempi di produzione soddisfacendo, al contempo, le esigenze di *work life balance*. L'utilizzo di *notebook* e di *smartphone*, la connessione con *internet*, con programmi di *softphone* e con servizi di *instant messaging*, il telefono, la video conferenza e la posta vocale, con interfaccia visiva e condivisione del *desktop*, rendono sempre più agevole il lavoro a distanza, senza renderlo rigido, come avveniva in passato, applicando a esso la normativa sul telelavoro.

Le aziende, alcune delle quali mediante forti investimenti in infrastrutture tecnologiche e in formazione per accompagnare il cambiamento, già hanno intravisto nel lavoro agile un acceleratore per traghettare l'organizzazione verso un modello più imprenditoriale e di responsabilizzazione sui risultati.

La legge n. 81 del 2017 ha finalmente disciplinato il lavoro agile all'interno di una cornice normativa che ha contribuito a fare chiarezza sulle differenze tra il lavoro agile e il telelavoro. Essa rappresenta, pertanto, un passo molto importante e necessario per consentire di siglare un patto tra azienda e lavoratore, con principi che tengano conto del valore della flessibilità e di un nuovo spazio di libertà e di condivisione di obiettivi che le persone scelgono consapevolmente per migliorare la propria soddisfazione. Il lavoro agile si è così trasformato da prassi organizzativa in nuova filosofia

manageriale, che implica un processo complesso di innovazione organizzativa, fondato sulla restituzione alle persone di flessibilità e di autonomia nella scelta di spazi, orari e strumenti di lavoro a fronte di una maggiore e crescente responsabilizzazione sui risultati.

La presente proposta di legge ha l'obiettivo di precisare ulteriormente il quadro normativo, per facilitare e accelerare il processo di diffusione del lavoro agile nel territorio nazionale.

L'articolo 1 estende l'applicazione delle disposizioni dell'articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, al fine di promuovere il lavoro agile.

L'articolo 2 delega il Governo ad adottare un decreto legislativo per la promozione del lavoro agile.

L'articolo 3 istituisce l'Osservatorio nazionale per il monitoraggio del lavoro agile.

L'articolo 4 istituisce un Fondo per la riduzione del cuneo fiscale per il lavoro agile.

## PROPOSTA DI LEGGE

### Art. 1.

*(Promozione del lavoro agile)*

1. Al fine di estendere l'applicazione delle disposizioni dell'articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, le amministrazioni pubbliche, le società pubbliche o comunque partecipate dalle amministrazioni pubbliche e le imprese private adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del lavoro agile che permettano almeno al 20 per cento dei dipendenti di avvalersi, ove lo richiedano, di tale modalità di lavoro.

2. Il datore di lavoro, entro sessanta giorni dal ricevimento della richiesta da parte del dipendente di avvalersi della modalità di lavoro di cui al comma 1, in caso di diniego ne motiva le ragioni.

3. Sono comunque garantiti, ai dipendenti che si avvalgono della modalità di lavoro prevista dal comma 1, gli stessi diritti e tutele e la medesima possibilità di progressione di carriera previsti per gli altri lavoratori.

### Art. 2.

*(Delega al Governo per la promozione del lavoro agile)*

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, un decreto legislativo per promuovere la diffusione del lavoro agile presso:

- a) le amministrazioni pubbliche;
- b) le società pubbliche e le società partecipate dalle amministrazioni pubbliche;
- c) le società di servizi pubblici locali di interesse economico generale;
- d) le imprese private.

2. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) elaborazione di un testo unico delle disposizioni vigenti in materia di lavoro agile, apportando le modifiche strettamente necessarie per il coordinamento delle disposizioni stesse;

b) coordinamento formale e sostanziale delle disposizioni legislative vigenti, apportando le modifiche strettamente necessarie per garantire la coerenza giuridica, logica e sistematica della normativa nel rispetto dei principi dell'ordinamento e della disciplina generale in materia di lavoro agile.

3. Il decreto legislativo di cui al comma 1 è adottato su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa acquisizione del parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e del parere del Consiglio di Stato, che sono resi nel termine di sessanta giorni dalla data di trasmissione dello schema di decreto legislativo, decorso il quale il Governo può comunque procedere; lo schema del decreto legislativo è successivamente trasmesso alle Camere per l'espressione del parere delle competenti Commissioni parlamentari.

4. Il Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e assicurando altresì la partecipazione delle organizzazioni sindacali, provvede, entro due mesi dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo di cui al comma 1 del presente articolo, a modificare la direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri 1° giugno 2017, n. 3/2017, al fine di adeguarla a quanto disposto dal medesimo decreto legislativo.

## Art. 3.

*(Osservatorio nazionale per il monitoraggio del lavoro agile)*

1. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, è istituito, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'Osservatorio nazionale per il monitoraggio del lavoro agile e ne sono stabiliti i compiti, la composizione e le modalità di funzionamento, nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

## Art. 4.

*(Fondo per la riduzione del cuneo fiscale per il lavoro agile e disposizioni finanziarie)*

1. Al fine di promuovere il lavoro agile, a decorrere dal 1° gennaio 2020, per i rapporti di lavoro eseguiti in modalità agile ai sensi dell'articolo 1, l'aliquota di contribuzione al Fondo pensioni lavoratori dipendenti è ridotta di quattro punti percentuali con riferimento ai periodi lavorativi svolti fino al 31 dicembre 2022. Sono conseguentemente ridotte, nel rispetto delle proporzioni previste dalla normativa vigente, le aliquote di contribuzione a carico, rispettivamente, del datore di lavoro e del lavoratore.

2. I redditi di lavoro dipendente percepiti dai lavoratori neoassunti ai sensi del comma 1 non concorrono alla formazione del reddito complessivo ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali per un periodo di trentasei mesi.

3. I redditi di lavoro dipendente percepiti dai lavoratori il cui rapporto di lavoro è stato trasformato ai sensi del comma 1 del presente articolo e che trasferiscono la loro residenza in modo stabile nei comuni di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 ottobre 2017, n. 158, non concorrono alla formazione del reddito complessivo ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisi-

che e delle addizionali regionali e comunali per un periodo di quarantotto mesi.

4. L'Istituto nazionale della previdenza sociale provvede, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, al monitoraggio del numero di rapporti di lavoro eseguiti in modalità agile ai sensi del comma 1 e delle conseguenti minori entrate contributive, stimate in 200 milioni di euro annui, inviando relazioni semestrali al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro dell'economia e delle finanze.

5. Nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze è istituito un Fondo per la riduzione del cuneo fiscale per il lavoro agile con una dotazione di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2020, 2021 e 2022. Ai relativi oneri si provvede mediante corrispondente riduzione delle risorse del Fondo di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA



\*18PDL0084760\*