

CAMERA DEI DEPUTATI

N. 388

PROPOSTA DI LEGGE

d’iniziativa della deputata **BARZOTTI**

Modifiche alla legge 22 maggio 2017, n. 81, in materia di disciplina del lavoro da remoto, e altre disposizioni per la sua diffusione nei settori pubblico e privato

Presentata il 18 ottobre 2022

ONOREVOLI COLLEGHI! — Il cambiamento che ha attraversato il mondo del lavoro negli ultimi anni è di notevole rilievo. Il vecchio modello organizzativo di stampo *taylor-fordista* che considera necessaria la presenza fisica nel luogo di lavoro per almeno otto ore al giorno è da considerarsi ormai superato e assolutamente inadeguato ai tempi che stiamo vivendo.

Le sfide cui è chiamato a rispondere il legislatore in materia di lavoro consistono nel valorizzare gli strumenti giuslavoristici disponibili per ottimizzare i processi lavorativi, tutelare il lavoratore e le lavoratrici anche dai nuovi rischi legati, ad esempio, alla iper-connessione e al superlavoro e al contempo, rimuovere eventuali ostacoli al godimento di una più alta qualità della vita.

Uno strumento imprescindibile per il raggiungimento di tali obiettivi è da identificarsi nel lavoro da remoto attualmente regolamentato in Italia dalla legge 22 mag-

gio 2017, n. 81, sotto la rubrica «lavoro agile». Tale normativa, però, necessita di essere aggiornata alla luce degli impatti estremamente positivi che il lavoro da remoto porterebbe se solo fosse supportato adeguatamente a livello socio-culturale e economico.

Secondo i dati dell’Osservatorio Smart Working del Politecnico di Torino, dopo i picchi del periodo della pandemia di Covid-19 e una graduale riduzione negli ultimi due anni, nel 2023 i lavoratori da remoto si attestano a 3,585 milioni, in leggera crescita rispetto ai 3,570 milioni del 2022, ma con un aumento di ben il 541 per cento rispetto ai dati precedenti la pandemia. Nel 2024 si stima che i lavoratori da remoto aumenteranno sino a quota 3,65 milioni.

Inoltre, i benefici ottenibili con la diffusione del lavoro da remoto si possono misurare anche in termini di aumento del

livello di benessere organizzativo, di riduzione dell'assenteismo e di riduzione degli infortuni sul lavoro. Il lavoro da remoto, poi, è necessariamente legato ai benefici ambientali e di vivibilità delle nostre città. Sempre secondo i dati più recenti dell'Osservatorio Smart Working, due giorni di lavoro da remoto evitano l'emissione di 480 chilogrammi di CO2 all'anno per persona, grazie alla diminuzione degli spostamenti e al minor uso degli uffici.

Alla luce di tali considerazioni, la presente proposta di legge reca misure volte a promuovere il ricorso a tale modalità di lavoro e a superare le prime criticità emerse nel tempo, ivi compreso lo scarso coinvolgimento delle rappresentanze sindacali sul tema. Essa si compone di otto articoli.

L'articolo 1 sostituisce integralmente l'articolo 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sancendo il diritto del lavoratore a svolgere la propria attività lavorativa da remoto, da intendersi come il diritto a svolgere la prestazione lavorativa nello spazio digitale e tramite connessione informatica ogni volta che le mansioni da svolgere lo consentano. Si ribadisce che nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, pubblico e privato, il lavoro da remoto è effettuato su base volontaria mediante accordo tra le parti o accordo collettivo, con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi. Diversamente dalla legge n. 81 del 2017 il presente testo si propone di coinvolgere maggiormente la contrattazione collettiva a tutti i livelli. In caso di accordo individuale, il lavoratore può avvalersi dell'assistenza di un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui lo stesso aderisce o dell'ente bilaterale competente per territorio ove esistente. L'articolo 1, inoltre, chiarisce che il lavoratore è libero di svolgere il lavoro da remoto in qualsiasi luogo e momento, idoneo a garantire la regolare esecuzione della prestazione e nei limiti del diritto alla disconnessione. Per superare una serie di resistenze che si sono verificate negli anni, non da ultimo la *vexata quaestio* circa il diritto ai cosiddetti « buoni pasto » spettanti ai lavoratori in modalità agile, la novella prevede che, ai fini del trattamento economico e normativo, il lavoratore da

remoto è equiparato a tutti gli effetti al lavoratore in presenza. Inoltre, si precisano alcuni contenuti fondamentali che la contrattazione collettiva dovrà disciplinare e a cui l'accordo di lavoro da remoto dovrà fare riferimento a pena di nullità, ossia: *a)* il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche, dalle piattaforme informatiche e da qualsiasi strumento o applicativo di comunicazione; *b)* le modalità e i limiti del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto dell'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché l'individuazione delle condotte, connesse all'esecuzione dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'articolo 2 prevede la forma scritta dell'accordo individuale e ne precisa alcuni contenuti. L'articolo 3 reca una disposizione di interpretazione autentica dell'articolo 20, comma 1, della legge n. 81 del 2017, specificando che il trattamento economico di cui al citato comma 1 è da intendersi comprensivo dei beni e servizi previsti all'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, riconosciuti in adempimento di accordi, contratti e regolamenti nazionali o aziendali. L'articolo 4 abroga l'articolo 21 della legge n. 81 del 2017, in materia di potere di controllo e disciplinare.

L'articolo 5 introduce l'articolo 24-*bis* della legge n. 81 del 2017, che disciplina il diritto soggettivo alla disconnessione dallo spazio digitale e di interruzione della connessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche in possesso del lavoratore, senza che ne derivino effetti negativi di natura disciplinare o decurtazioni retributive. L'articolo 6 modifica l'articolo 17 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, concernente deroghe alla disciplina in materia di orario di lavoro.

L'articolo 7 introduce gli articoli da 24-*ter* a 24-*septies* della legge n. 81 del 2017. In particolare, l'articolo 24-*ter* prevede una formazione continua e permanente per l'utilizzo delle dotazioni tecnologiche in sicu-

rezza, attraverso corsi di formazione e aggiornamento di livello operativo presso gli istituti secondari di secondo grado e gli istituti professionali, nonché corsi di aggiornamento sull'innovazione tecnologica presso enti e istituzioni di formazione accreditati per la formazione continua. L'articolo 24-*quater* istituisce un credito d'imposta, analogo a quello 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* in dotazione del lavoratore che esegue l'attività lavorativa in modalità da remoto, effettuato entro i due anni successivi alla data di entrata in vigore della legge. Tuttavia, si prevede che Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro dell'ambiente e della sicurezza energetica elabori un indice (denominato « indice *smart* ») che quantifichi la

misura della sostenibilità ambientale e sociale ottenuta con l'utilizzo del lavoro da remoto. L'articolo 24-*quinquies* istituisce, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un apposito Fondo finalizzato alla promozione del lavoro da remoto. L'articolo 24-*sexies* prevede che le pubbliche amministrazioni stipolino convenzioni per la messa a disposizione di immobili inutilizzati, affinché siano impiegati come spazi di lavoro collettivo per lo svolgimento di prestazioni di lavoro agile, nonché convenzioni con le aziende di trasporto pubblico locale per l'adozione di tariffe scontate in favore degli utenti del servizio che svolgano l'attività lavorativa con modalità di lavoro da remoto. L'articolo 24-*septies* reca infine la disciplina sanzionatoria.

L'articolo 8 della proposta di legge contiene, infine, una norma di coordinamento formale.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

(Modifica dell'articolo 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81, in materia di disciplina del lavoro da remoto)

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

« Art. 18. — *(Diritto al lavoro da remoto)*
— 1. Il lavoratore è titolare del diritto al lavoro da remoto da intendersi come il diritto a svolgere la prestazione lavorativa nello spazio digitale e tramite connessione informatica ogni volta che le mansioni da svolgere lo consentano.

2. Nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, pubblico e privato, il lavoro da remoto è effettuato su base volontaria mediante accordo tra le parti o accordo collettivo. In caso di accordo individuale, il lavoratore può avvalersi dell'assistenza di un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui lo stesso aderisce o dell'ente bilaterale competente per territorio ove esistente.

3. Il lavoratore è libero di svolgere la prestazione lavorativa da remoto in qualsiasi luogo e momento idonei a garantire la regolare esecuzione della stessa, nei limiti dell'orario di lavoro normale determinato ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66. Resta fermo l'esercizio del diritto alla disconnessione di cui all'articolo 24-bis.

4. Ai fini del trattamento economico e normativo, il lavoratore da remoto è equiparato a tutti gli effetti al lavoratore in presenza.

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

6. Il contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato tra le organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rap-

presentative sul piano nazionale, nonché i contratti collettivi stipulati ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, disciplinano:

a) il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche, dalle piattaforme informatiche e da qualsiasi strumento o applicativo di comunicazione;

b) le modalità e i limiti del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto dell'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché l'individuazione delle condotte, connesse all'esecuzione dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. Per le imprese aventi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in più regioni, le materie di cui alla presente lettera possono essere disciplinate mediante accordi stipulati tra il datore di lavoro o, per suo incarico, l'associazione di categoria alla quale eventualmente aderisca e le associazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

7. L'accordo individuale di cui al comma 2 individua esplicitamente i termini e le condizioni del diritto alla disconnessione di cui al comma 6, a pena di nullità.

8. 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 specificamente adottate per tali rapporti ».

Art. 2.

(Modifica dell'articolo 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81, in materia di accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore)

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 da

remoto è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova.

2. Fermo restando quanto previsto al comma 6 dell'articolo 18, sono elementi dell'accordo:

a) l'eventuale alternanza tra i periodi di lavoro da remoto all'interno e all'esterno dei locali aziendali;

b) le eventuali fasce orarie di reperibilità;

c) l'informativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

d) il diritto all'apprendimento permanente in modalità formale, non formale o informale, e alla periodica certificazione delle relative competenze nonché l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in remoto.

3. Salvo diverso accordo tra le parti, l'accordo di cui al comma 1 coincide con la durata del rapporto di lavoro. Il recesso dall'accordo può avvenire con un preavviso non inferiore a dieci giorni. Nel caso di lavoratori con disabilità ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire al lavoratore un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle proprie esigenze di vita e di cura.

4. Il datore di lavoro, pubblico e privato, mette a disposizione del lavoratore con disabilità la strumentazione tecnologica adeguata allo svolgimento di lavoro da remoto ».

Art. 3.

(Interpretazione autentica dell'articolo 20, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, in materia di trattamento economico del lavoratore)

1. Al comma 1 dell'articolo 20 della legge 22 maggio 2017, n. 81, il trattamento economico è da intendersi comprensivo dei beni e servizi previsti dall'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica

22 dicembre 1986, n. 917, riconosciuti in adempimento di accordi, contratti e regolamenti nazionali o aziendali.

Art. 4.

(Abrogazione dell'articolo 21 della legge 22 maggio 2017, n. 81, in materia di potere di controllo e disciplinare)

1. L'articolo 21 della legge 22 maggio 2017, n. 81, è abrogato.

Art. 5.

(Introduzione dell'articolo 24-bis della legge 22 maggio 2017, n. 81, e altre disposizioni in materia di diritto alla disconnessione)

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

« Art. 24-bis. – *(Diritto alla disconnessione)* – 1. Il lavoratore è titolare del diritto alla disconnessione da intendersi come il diritto di estraniarsi dallo spazio digitale e di interromperne la connessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche in proprio possesso, senza che questo possa comportare effetti negativi di natura disciplinare o decurtazioni retributive. Il diritto alla disconnessione è garantito e attuato nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro secondo le norme di legge e di contrattazione collettiva.

2. Il diritto di disconnessione è sempre opponibile al datore di lavoro durante il periodo di riposo dalla prestazione lavorativa come definito nell'articolo 1 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66.

3. Al lavoratore che segnala all'Istituto nazionale della previdenza sociale la violazione delle disposizioni di cui al presente articolo, si applicano le disposizioni di cui alla legge 30 novembre 2017, n. 179 ».

2. Al primo periodo del comma 3 dell'articolo 29 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « , ivi compresi i rischi connessi o collegati alle attrezzature munite di

videoterminali e alla connettività in rete, nonché quelli inerenti il trattamento dei dati personali, i modi e i tempi della disconnessione ».

Art. 6.

(Modifica all'articolo 17 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, in materia di deroghe alla disciplina concernente l'orario di lavoro)

1. All'articolo 17, comma 5, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, dopo la lettera *d)* è aggiunta la seguente:

« *d-bis*) di prestazioni rese nell'ambito dell'esecuzione del lavoro da remoto ».

Art. 7.

(Promozione del lavoro da remoto)

1. Nel capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81, dopo l'articolo 24-*bis*, introdotto dall'articolo 5 della presente legge, sono aggiunti i seguenti:

« Art. 24-*ter.* – *(Formazione digitale)* – 1. Al fine di assicurare ai lavoratori da remoto una formazione continua e permanente, che consenta loro di utilizzare pienamente e in sicurezza le dotazioni tecnologiche, sono istituiti corsi di formazione e aggiornamento di livello operativo presso gli istituti secondari di secondo grado e gli istituti professionali, nonché corsi di aggiornamento sull'innovazione tecnologica presso enti e istituzioni di formazione accreditati per la formazione continua.

2. Per le finalità di cui al comma 1, sono utilizzate le risorse del Fondo nuove competenze, di cui all'articolo 88 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, nonché le risorse del Programma nazionale per la garanzia e occupabilità dei lavoratori (GOL), adottato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 5 novembre 2021, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 306 del 27 dicembre 2021.

Art. 24-*quater*. – (*Credito d'imposta per l'acquisto di strumenti informatici*) – 1. Alle imprese e agli studi professionali associati che effettuano, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, investimenti in strumenti informatici di ultima generazione destinati ad agevolare le attività in modalità remota, è riconosciuto un credito d'imposta nella misura e alle condizioni di cui all'articolo 1, commi 188, 189 e 190, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, nel limite complessivo di spesa di 30 milioni di euro per il triennio 2023-2025.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro dell'ambiente e della sicurezza energetica, è elaborato un indice, denominato "indice smart", che quantifichi la misura della sostenibilità ambientale e sociale ottenuta con l'utilizzo del lavoro da remoto.

3. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sono stabiliti i criteri e le modalità di accesso al credito d'imposta di cui al comma 1.

Art. 24-*quinqüies*. – (*Istituzione del Fondo per la promozione del lavoro da remoto*) – 1. Al fine di favorire l'organizzazione delle prestazioni lavorative da remoto, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito il Fondo per la promozione del lavoro da remoto, con una dotazione pari a 100 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2023, 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. L'accesso alle risorse del Fondo è condizionato all'indice della sostenibilità ambientale e sociale degli interventi di cui al comma 2 dell'articolo 24-*quater*.

Art. 24-*sexies*. – (*Convenzioni per la gestione di immobili inutilizzati*) – 1. Le pubbliche amministrazioni stipulano convenzioni per la messa a disposizione di

immobili inutilizzati, affinché siano impiegati come spazi di lavoro collettivo per lo svolgimento di prestazioni di lavoro da remoto, nonché convenzioni con le aziende di trasporto pubblico locale per l'adozione di tariffe scontate in favore degli utenti del servizio che svolgano l'attività lavorativa con modalità da remoto.

Art. 24-septies. – (Sanzioni) – 1. In caso di violazione del diritto alla disconnessione di cui all'articolo 24-bis, il datore di lavoro è soggetto alla sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 25.000 euro. Se la violazione è stata compiuta nei confronti di più di cinque lavoratori la sanzione si applica in misura doppia.

2. La mancata promozione delle procedure per la stipulazione degli accordi stipulati ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81, costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

3. In mancanza di esplicite previsioni degli accordi di cui all'articolo 18, comma 6, sulla disciplina delle materie ivi indicate, sono affetti da nullità i provvedimenti sanzionatori adottati dal datore di lavoro per condotte imputabili al lavoratore tenute durante l'esecuzione della prestazione di lavoro da remoto o sulla base di dati e informazioni acquisiti nel corso della stessa ».

Art. 8.

(Ulteriori modifiche alla legge 22 maggio 2017, n. 81)

1. Nel capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81, la parola: « agile », ovunque ricorre, è sostituita dalle seguenti: « da remoto ».

PAGINA BIANCA



19PDL0012500