CAMERA DEI DEPUTATI N. **2417**

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

BARZOTTI, MAURIZIO CATTOI, COSTANZO, DE GIROLAMO, FICARA, MARTINCIGLIO, MELICCHIO, NAPPI, ROMANIELLO, SERRITELLA, TERMINI, ELISA TRIPODI, VILLANI, ZANICHELLI

Modifiche alla legge 22 maggio 2017, n. 81, in materia di disciplina del lavoro agile, e altre disposizioni per la sua diffusione

Presentata il 2 marzo 2020

ONOREVOLI COLLEGHI ! – La presente proposta di legge ha ad oggetto la modifica di taluni aspetti della disciplina del lavoro agile prevista dal capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché la predisposizione di misure volte alla promozione di tale modalità di lavoro.

Nell'ambito di un mercato del lavoro in piena transizione tecnologica, il lavoro agile, come è noto, si caratterizza per l'assenza di vincoli orari o spaziali predeterminati.

Tra i principali obiettivi della presente proposta di legge vi è quello di agevolare l'adozione di nuove forme di organizzazione del lavoro da parte delle pubbliche amministrazioni e delle imprese, favorendo il passaggio a una cultura del lavoro meno legata alla presenza fisica e, al tempo stesso, tutelando i lavoratori.

È ormai pacificamente riconosciuto che l'introduzione di metodi e processi di lavoro, come il lavoro agile, che utilizzino le innovazioni offerte dalla tecnologia permette ai lavoratori di meglio gestire i propri impegni e, più in generale, la propria vita e avvantaggia sotto molti aspetti lo stesso datore di lavoro.

Si tratta, quindi, di una grande opportunità.

Infatti, si osserva che i benefici ottenibili dall'introduzione del lavoro agile da parte delle imprese si sono dimostrati rilevanti e si possono misurare in termini di aumento del livello di benessere organizzativo, di riduzione dell'assenteismo, di riduzione dei costi di struttura e di incremento della produttività.

Secondo i dati raccolti dall'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano, si può stimare un incremento di produttività per lavoratore nell'ordine del 15 per cento.

Inoltre, la realizzazione di progetti di lavoro agile sostanzia un valore aggiunto per l'azienda, un modo per valorizzare le prestazioni di lavoratori qualificati, più o meno giovani, sempre più attenti alla possibilità di godere di maggiore autonomia nella gestione del proprio tempo di lavoro.

Le esternalità positive connesse a tale tipologia di lavoro sono indiscutibili anche in relazione ai vantaggi che ne derivano rispetto alla riduzione degli spostamenti e alla gestione della mobilità nelle aree urbane.

Da un'indagine condotta nel 2018 rispetto all'iniziativa promossa dal comune di Milano, pioniere nella promozione del lavoro agile, emerge che in un solo giorno sono stati registrati decongestionamenti sui treni destinati al trasporto dei lavoratori pendolari ed è stata evitata la percorrenza di 77.998 chilometri con mezzi privati, con una riduzione delle emissioni nell'atmosfera stimata in 2,52 chilogrammi di polveri sottili (Pm10) e in 14,9 tonnellate di anidride carbonica, oltre ad un risparmio di 6.240 litri di carburante. Alla riduzione dei chilometri percorsi va aggiunto il beneficio della riduzione degli incidenti sul lavoro *in itinere*: un beneficio di non poco conto alla luce dei dati relativi ai primi otto mesi del 2019, forniti da Paolo Stern, esperto in diritto del lavoro e presidente della società di consulenza Nexumstp, in cui si evidenzia che poco meno della metà degli incidenti stradali (circa il 44,7 per cento) avviene nel tragitto tra l'abitazione e il luogo di lavoro.

Ulteriori benefici possono essere rilevati rispetto alla riduzione dei tempi di spostamento del lavoratore dalla propria abitazione al luogo della prestazione. Il tempo risparmiato nel 2018 è risultato pari a 231 giorni, 13 ore e 40 minuti, secondo una tendenza di costante crescita: circa 168 giorni nel 2017, circa 163 giorni nel 2016, circa 124 giorni nel 2015 e circa 108 giorni nel 2014.

Liberare il tempo a disposizione delle persone durante la giornata è presupposto essenziale per migliorare la qualità della loro vita.

A Roma la prima Giornata del lavoro agile è stata celebrata il 13 dicembre 2018. Hanno aderito le maggiori amministrazioni pubbliche aventi sede a Roma e nel Lazio, tra le quali la Presidenza del Consiglio dei ministri, otto ministeri, tredici enti pubblici nazionali ed enti di ricerca, le tre università statali romane, la Banca d'Italia e la Commissione nazionale per le società e la borsa, l'amministrazione della città di Roma Capitale e la regione Lazio.

Si tratta di amministrazioni che, grazie al progetto Lavoro agile per il futuro della PA, promosso dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, sono coinvolte in un processo di innovazione organizzativa che permette al mondo del lavoro pubblico di adottare un modello che si può definire *win-win-win*, in considerazione degli impatti positivi che è in grado di produrre non solo per i lavoratori (migliore conciliazione tra la vita e il lavoro e maggiore benessere organizzativo), ma anche per le organizzazioni (maggiore produttività) e per la collettività (riduzione del traffico nelle città grazie ai minori spostamenti dalle abitazioni verso i luoghi di lavoro e viceversa).

È evidente che il lavoro agile rappresenta una leva strategica per l'innovazione sia nel settore privato sia nella pubblica amministrazione, valorizzando le opportunità offerte dagli strumenti tecnologici e dai nuovi processi di digitalizzazione per conseguire risultati di maggiore benessere organizzativo e di pari opportunità.

Tuttavia, come ogni grande rivoluzione, la transizione tecnologica porta con sé tutta una serie di rischi e vulnerabilità che attengono alla dimensione della persona e, in particolare, alla dignità sul luogo di lavoro.

Se è vero che lavorare in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali permette ai soggetti interessati di godere di una maggiore flessibilità e di instaurare una dimensione lavorativa informata alla responsabilizzazione e alla fiducia, i rischi legati all'estrema pervasività delle

nuove tecnologie non debbono essere sottovalutati, se si vuole evitare che l'innovazione tecnologica possa tradursi in un fattore di regressione della tutela dei diritti della persona.

La presente proposta di legge contiene quindi un intervento definitorio sul concetto generale del diritto di disconnessione e, contestualmente, misure di potenziamento formale e sostanziale della disciplina di alcuni aspetti relativi alla sicurezza sul lavoro per il lavoratore che opera in regime di lavoro agile e, più in generale, utilizzando connessioni telematiche.

La definizione del « diritto di disconnessione » è stata elaborata per garantire il diritto di uscire dallo spazio digitale. L'esercizio del diritto di disconnessione è quindi previsto sia durante l'orario di lavoro sia al di fuori di esso.

Per quanto riguarda gli aspetti relativi alla sicurezza sul lavoro, si è ritenuto opportuno intervenire sull'articolo 29 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, introducendo, nell'ambito delle disposizioni concernenti la rielaborazione del documento di valutazione dei rischi, l'indicazione delle misure preventive a tutela dei rischi connessi o collegati all'uso delle attrezzature munite di videoterminali, di cui al titolo VII del medesimo decreto legislativo n. 81 del 2008, e della connettività in rete, ivi compresi i rischi inerenti al trattamento dei dati personali. Tali informazioni, unitamente a quelle concernenti i modi di disconnessione e i tempi di riposo, dovranno essere poi riprodotte nell'informativa scritta annuale da consegnare a coloro che svolgono il lavoro con la modalità agile ai sensi dell'articolo 22 della legge n. 81 del 2017.

La proposta di legge richiede alle imprese un impegno nella prevenzione dei rischi relativi alla connettività del lavoratore e agli eccessi di essa, tenendo altresì conto del fatto che l'incessante evoluzione tecnologica preclude una netta distinzione tra strumenti di controllo e strumenti di lavoro, come invece è previsto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (cosiddetto « Statuto dei lavoratori »), come modificato dalle disposizioni adottate in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (cosiddetto « Jobs Act »).

Questa difficoltà espone i lavoratori a seri rischi di violazione del diritto alla riservatezza, sia nella sua originaria formulazione di diritto alla tutela della sfera personale sia nell'accezione di diritto alla tutela dei dati personali.

Non è tutto. Si ritiene opportuno prevedere per via legislativa l'intervento della contrattazione di prossimità per la determinazione di alcuni aspetti cruciali del rapporto di lavoro svolto con modalità agile, come in particolare la determinazione delle forme di esercizio del potere di controllo e del potere disciplinare da parte del datore di lavoro. Come è noto, l'accordo di lavoro agile previsto dall'articolo 19 della legge n. 81 del 2017 è stipulato dal lavoratore come singolo, di talché la determinazione dei suddetti aspetti resta rimessa alla discrezionalità delle parti.

In merito, pur tenendo nella debita considerazione la crescente propensione ad adottare forme di organizzazione di carattere orizzontale, è opportuno segnalare che tali aspetti attengono squisitamente al rapporto di lavoro subordinato in quanto modi tipici in cui il datore di lavoro esercita il potere di eterodirezione. La norma attualmente in vigore non prevede alcuna sanzione nel caso di mancata regolazione di tali aspetti, rendendo la disposizione priva di effetto e creando praticamente un ossimoro derivante dallo squilibrio contrattuale che è – e verosimilmente continuerà a essere – connaturato per definizione al rapporto di lavoro subordinato.

Tanto premesso, l'intervento normativo qui proposto inizia con la predisposizione delle norme di tutela relative agli aspetti testé illustrati, modificando direttamente in tal senso il testo della legge n. 81 del 2017.

Altre disposizioni della presente proposta di legge sono finalizzate alla promozione del lavoro agile e della sua diffusione, finora frammentaria e disomogenea nell'ambito del territorio nazionale, con limiti dei quali spesso è causa o pretesto il ridotto livello di digitalizzazione.

È evidentemente necessario intervenire con un'azione di accompagnamento, comunicazione e informazione che possa contribuire a rimuovere gli ostacoli di natura culturale e organizzativa opposti alla diffusione di un nuovo modo di lavorare che avrebbe anche rilevanti effetti positivi nella promozione delle pari opportunità tra i due sessi.

L'istituzione di una Settimana nazionale del lavoro agile e la connessa promozione di eventi e iniziative patrocinati dalle istituzioni con la partecipazione delle imprese private si presenta come un primo passo verso la conoscenza e la diffusione di modalità di lavoro innovative.

La Settimana potrà essere un'occasione offerta alle imprese per costituire reti di qualità e collaborare con altri soggetti dotati di esperienze più avanzate in tale ambito o comunque interessati ad adottare modelli di lavoro agile. Inoltre, si potranno ipotizzare iniziative ulteriori, come competizioni per premiare ogni anno imprese e amministrazioni pubbliche che si siano distinte nella promozione del lavoro agile e del benessere aziendale, incontri e conferenze sul tema, percorsi di formazione e sensibilizzazione sulle nuove modalità organizzative e di diffusione di buone pratiche e presentazioni pubbliche delle nuove tecnologie digitali a supporto della prestazione lavorativa, anche al fine di colmare il cosiddetto « divario digitale ».

L'articolo 8, al comma 3, prevede la possibilità di impiegare immobili inutilizzati come spazi di lavoro collettivo per lo svolgimento di prestazioni di lavoro agile. Ciò permetterebbe di conseguire un'ulteriore esternalità positiva del lavoro agile, consistente nella possibilità di ampliare la rete di relazioni lavorative e il patrimonio di conoscenze del lavoratore oltre il limite della sua azienda, estendendo così le sue competenze e le sue potenzialità di crescita professionale.

Fondamentali si ritengono anche la raccolta di buone prassi e il monitoraggio delle iniziative, con l'elaborazione di una relazione annuale, previsti pertanto negli articoli 9 e 10 della proposta di legge.

PROPOSTA DI LEGGE

—

Art. 1.

(Modifiche all'articolo 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81, concernente la disciplina del lavoro agile)

1. All'articolo 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, le parole da: « entro i soli limiti » fino alla fine del comma sono sostituite dalle seguenti: « entro i limiti dell'orario normale di lavoro determinato ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 »;

b) dopo il comma 1 è inserito il seguente:

« *1-bis*. La distribuzione dell'orario normale di lavoro è definita dall'accordo individuale di cui all'articolo 19 »;

c) al comma 3-*bis* sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « , o dai lavoratori che svolgono funzione di *caregiver* familiare, come definito dall'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 »;

d) dopo il comma 3-*bis* sono inseriti i seguenti:

« *3-ter*. In caso di concorso tra domande presentate da lavoratori aventi i titoli di preferenza previsti dal comma 3-*bis*, l'ordine di priorità è determinato sulla base del criterio della maggiore distanza tra il domicilio del lavoratore e il luogo di lavoro.

3-quater. In subordine rispetto alle domande di cui al comma 3-*bis*, il datore di lavoro riconosce priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dai lavoratori dipendenti di cui all'articolo 79, comma 3, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. In caso di concorso tra più domande di cui al primo periodo, si applica il criterio indicato al comma 3-*ter*.

3-quinquies. Eventuali contestazioni circa l'applicazione dei criteri di priorità di cui ai commi da 3-*bis* a 3-*quater* sono risolte con l'assistenza della consigliera o del consigliere di parità competente per territorio ai sensi dell'articolo 12 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, secondo modalità definite dalle convenzioni quadro di cui all'articolo 16 del medesimo codice ».

Art. 2.

(Modifiche all'articolo 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81, concernente l'accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore)

1. All'articolo 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, le parole da: « , anche con riguardo » fino alla fine del comma sono soppresse;

b) dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti:

« *1-bis*. Nel caso in cui l'accordo di cui al comma 1 sia stipulato con una lavoratrice nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità di cui all'articolo 18, comma 3-*bis*, su richiesta della stessa lavoratrice può prestare consulenza o partecipare alla sua stipulazione la consigliera o il consigliere di parità competente per territorio.

1-ter. Le modalità e i limiti di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro rispetto alla prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, i tempi di riposo nonché le sanzioni disciplinari per violazioni commesse dal lavoratore sono disciplinati mediante accordi con la rappresentanza sindacale aziendale o la rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, con le rappresentanze territoriali delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La mancata promozione delle procedure per la stipulazione degli accordi di cui al primo periodo costituisce condotta

antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

1-quater. Per le imprese aventi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in più regioni, le materie di cui al comma 1-*ter* 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.

1-quinquies. Salvo quanto previsto dal comma 1-*ter*, secondo periodo, in mancanza di esplicite previsioni degli accordi di cui al comma 1-*ter*, primo periodo, sulla disciplina delle materie ivi indicate, sono affetti da nullità assoluta i provvedimenti sanzionatori adottati dal datore di lavoro per condotte imputabili al lavoratore tenute durante l'esecuzione della prestazione di lavoro agile o sulla base di dati e informazioni acquisiti nel corso della stessa »;

c) al comma 2, le parole: « lavoratori disabili » sono sostituite dalle seguenti: « lavoratori con disabilità ».

Art. 3.

(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. 4.

(Modifiche all'articolo 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, e all'articolo 29, comma 3, primo periodo, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di rischi e di informativa al lavoratore)

1. Dopo il comma 1 dell'articolo 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, è inserito il seguente:

« *1-bis*. L'informativa di cui al comma 1 deve contenere specifiche indicazioni sui rischi connessi o collegati all'uso delle attrezzature munite di videoterminali, di cui

al titolo VII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e della connettività nella rete *internet*, compresi i rischi inerenti al trattamento dei dati personali, nonché sui modi della disconnessione e sui tempi di riposo ».

2. All'articolo 29, comma 3, primo periodo, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « , compresi i rischi connessi o collegati all'uso delle attrezzature munite di videoterminali, i rischi della connettività e dell'iperconnettività nella rete *internet* nonché i rischi inerenti al trattamento dei dati personali ».

Art. 5.

*(Introduzione dell'articolo 24-*bis *della legge 22 maggio 2017, n. 81, concernente il diritto di disconnessione)*

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

« Art. 24-*bis*. – *(Diritto di disconnessione) – 1*. Nell'ambito del rapporto di lavoro, spetta al lavoratore il diritto soggettivo alla disconnessione, definito come il diritto di estraniarsi dallo spazio digitale e di interrompere la connessione alla rete *internet*.

2. Quando la prestazione lavorativa è svolta all'interno dei locali aziendali, il diritto alla disconnessione può essere esercitato durante la pausa.

3. Quando la prestazione lavorativa si svolge fuori dei locali aziendali, le modalità per rendere compatibile l'esercizio del diritto di disconnessione con l'obbligo di diligenza spettante al lavoratore sono definite mediante accordo scritto con la rappresentanza sindacale aziendale o la rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, con le rappresentanze territoriali delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Esse sono comunicate al lavoratore con l'informativa di cui all'articolo 22, commi 1 e 1-*bis*.

4. 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 ».

Art. 6.

(Modifica all'articolo 17 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, concernente deroghe alla disciplina in materia di 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 rapporto di lavoro con modalità agile ».

Art. 7.

(Istituzione della Settimana nazionale del lavoro agile)

1. Il lavoro agile è riconosciuto e promosso quale modalità privilegiata di svolgimento del lavoro subordinato, in quanto idoneo a realizzare la conciliazione delle esigenze della vita personale e dell'attività lavorativa.

2. Al fine di promuovere la diffusione della modalità di lavoro di cui al comma 1, è istituita la Settimana nazionale del lavoro agile.

3. La Settimana nazionale del lavoro agile si svolge nei sette giorni antecedenti il 1° maggio, data della Festa del lavoro.

Art. 8.

(Istituzione del Comitato interistituzionale per la Settimana nazionale del lavoro agile)

1. È istituito, presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, il Comitato interistituzionale per la settimana nazionale del lavoro agile. Il Comitato è composto da rappresentanti del Dipartimento della funzione pubblica, dei Ministeri dello sviluppo economico e del lavoro e delle politiche sociali, delle regioni e degli enti locali. La composizione e il funzionamento del Co-

mitato sono disciplinati con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

2. Il Comitato elabora le linee guida e le iniziative per la promozione della Settimana nazionale del lavoro agile, che sono adottate con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

3. 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 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 agile.

Art. 9.

(Raccolta delle buone prassi)

1. Il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri raccoglie le buone prassi realizzate nell'ambito delle iniziative promosse mediante la Settimana nazionale del lavoro agile e ne diffonde la conoscenza attraverso il proprio sito *internet* istituzionale.

Art. 10.

(Monitoraggio e relazione annuale)

1. Il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri predispone un sistema di monitoraggio per verificare, attraverso i dati forniti dalle amministrazioni pubbliche e dalle imprese private interessate nonché mediante le proprie rilevazioni, l'attuazione delle iniziative della Settimana nazionale del lavoro agile, la diffusione della modalità di lavoro agile, gli effetti delle misure adottate e i risultati conseguiti, sia in relazione all'organizzazione del lavoro, ai risparmi di spesa conseguiti, alla produttività delle attività svolte dai dipendenti e al benessere

personale e familiare dei lavoratori, sia rispetto alla gestione degli spazi urbani, della mobilità e dei pubblici servizi nonché ad altri aspetti rilevanti per gli interessi pubblici e collettivi.

2. Il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri predispone annualmente una relazione sulle attività e sulle iniziative svolte nell'ambito della Settimana nazionale del lavoro agile e sulla valutazione delle risultanze acquisite mediante il sistema di cui al comma 1. La relazione è pubblicata nel sito *internet* istituzionale del Dipartimento.

18PDL0100680