CAMERA DEI DEPUTATI N. 2014

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

MOSCA, ASCANI, SALTAMARTINI, TINAGLI, BONAFÈ, MORASSUT

Disposizioni per la promozione di forme flessibili e semplificate di telelavoro

Presentata il 29 gennaio 2014

ONOREVOLI COLLEGHI! — Lo *smart working* è una modalità di lavoro innovativa basata su un forte elemento di flessibilità, in modo particolare di orari e di sede. Il futuro dell'organizzazione del lavoro passa necessariamente da qui: lì dove il lavoro incontra le nuove tecnologie, infatti, nascono occasioni che non possiamo permetterci di ignorare e che ci portano a un importante cambiamento di mentalità.

Perché definire e disciplinare in via legislativa una nuova modalità di flessibilità del lavoro quando non solo ne esiste già una – il telelavoro – ma è anche nella grande maggioranza dei casi inattuata o comunque fortemente sottoutilizzata? Esattamente per questa ragione.

Da una parte, numerose ricerche dimostrano che chi lavora fuori dell'azienda è mediamente più produttivo dei dipendenti che sono in ufficio (grandi aziende internazionali riportano un aumento di produttività del 35-40 per cento), si assenta meno (circa il 63 per cento di assenteismo in meno) ed è sicuramente più soddisfatto, riducendo così le possibilità che decida di lasciare l'azienda, costringendo quest'ultima a investire risorse nella formazione di una nuova persona. Non solo: una recente ricerca prodotta dall'osservatorio *smart working* del Politecnico di Milano stima che l'adozione di pratiche di *smart working* in Italia potrebbe significare 27 miliardi di euro in più di produttività e 10 miliardi di euro in meno di costi fissi.

Dall'altra, però, nonostante i comprovati benefici, la forma principale per lavorare a distanza, il telelavoro, è effetti-

vamente uno strumento ancora scarsamente utilizzato nelle imprese italiane: lo studio del Politecnico riporta che il telelavoro è presente nel 20 per cento delle imprese ma è disponibile per tutti i lavoratori solo nel 2 per cento dei casi e nel 2013 la percentuale dei telelavoratori per più di un quarto del loro tempo lavorativo è stata appena il 6,1 per cento.

Questo a causa di una normativa molto rigida e restrittiva in materia, che non tiene conto dell'evoluzione degli strumenti tecnologici a disposizione e che espone l'impresa interessata all'utilizzo di questa modalità lavorativa a costi e a rischi troppo elevati, ad esempio in materia di sicurezza sul lavoro.

La presente proposta di legge nasce, dunque, da un lato dalla necessità di superare questo blocco dando vita a uno strumento altro rispetto al telelavoro, con caratteristiche e obblighi (per il lavoratore e per il datore di lavoro) propri e dall'altra di incentivare e accompagnare un profondo cambiamento culturale nella concezione del lavoro: il passaggio dal lavoro « a timbratura di cartellino » al lavoro per obiettivi, dove al lavoratore viene lasciata ampia libertà di auto-organizzarsi a patto che porti a termine gli obiettivi stabiliti nelle scadenze previste.

Cadono, dunque, gli obblighi e i costi per l'azienda legati alla sicurezza sul lavoro presenti nel caso del telelavoro e viene predisposto un nuovo impianto in materia di sicurezza incentrato sull'informazione e sulla prevenzione, attraverso la fornitura di strumenti informatici adeguati.

Inoltre, la proposta di legge configura lo *smart working* come strumento e non come tipologia contrattuale, con lo scopo di renderlo utilizzabile da tutti i lavoratori che svolgano mansioni compatibili con questa possibilità, anche in maniera « orizzontale »: alcuni pomeriggi a settimana, tre ore al giorno, tutte le mattine, a seconda dell'accordo raggiunto tra datore di lavoro e lavoratore. Questo risolve un altro grande problema che spesso il telelavoro presentava: il rischio di esclusione del telelavoratore dalle dinamiche aziendali e, spesso, la riduzione delle sue possibilità di carriera.

Nonostante i benefìci, sia per il lavoratore sia per l'azienda, siano evidenti e numerosi, abbiamo deciso di agevolare ulteriormente l'adozione di questo strumento proponendo una modifica alla normativa in materia di Agenda digitale per estendere gli incentivi fiscali alle aziende che adottano modalità di lavoro agile.

Infine, una nota sul metodo: la presente proposta di legge è stata oggetto di consultazione pubblica e attraverso la pubblicazione *on line*, la pubblicazione sui *blog* del *Corriere della Sera*, de « La 27esima Ora » e l'invio tramite *e-mail* a personalità e associazioni particolarmente attive nell'ambito delle politiche del lavoro e nello specifico esperte di flessibilità dell'organizzazione del lavoro. Abbiamo ricevuto moltissimi contributi, grazie ai quali il testo della proposta di legge è mutato rispetto all'originale, e soprattutto moltissimi incoraggiamenti e testimonianze che ci hanno permesso di tastare con mano quanto sia ritenuta necessaria una normativa in questa direzione di semplificazione e agevolazione nell'utilizzo di uno strumento che sarebbe preziosissimo per molti.

PROPOSTA DI LEGGE

—

ART. 1.

(Oggetto e finalità).

1. La presente legge promuove forme flessibili e semplificate di lavoro da remoto, di seguito denominate « *smart working* », diverse dal telelavoro di cui all'Accordo quadro europeo del 16 luglio 2002 recepito dall'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, allo scopo di incrementare la produttività del lavoro e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

2. Lo *smart working* consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:

a) esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, per un orario medio annuale inferiore al 50 per cento dell'orario di lavoro normale, se non diversamente pattuito;

b) eventuale utilizzo di strumenti informatici o telematici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;

c) assenza dell'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori dei locali aziendali.

ART. 2.

(Volontarietà, durata e recesso).

1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di *smart working* è disciplinato da un contratto scritto tra lavoratore e datore di lavoro, nel quale sono definiti le modalità di esecuzione della prestazione resa fuori dai locali aziendali, gli strumenti telematici utilizzati dal lavoratore e le modalità di organizzazione dei tempi della prestazione lavorativa.

2. Il contratto di cui al comma 1 può essere a tempo indeterminato o a termine. Nel caso di contratto a termine, esso ha durata massima di due anni. L'accordo disciplina, altresì, le modalità di recesso, con preavviso o anticipato, e l'eventuale proroga o rinnovo.

ART. 3.

(Diritti del lavoratore).

1. Il lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in regime di *smart working* ha diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello applicato nei confronti degli altri lavoratori subordinati che svolgono la prestazione lavorativa esclusivamente all'interno dei locali aziendali, a parità di mansioni svolte.

2. Il diritto alla parità di trattamento economico e normativo si estende a tutte le condizioni di lavoro o di occupazione e include, tra l'altro, lo sviluppo delle opportunità di carriera, le opportunità di crescita retributiva, la formazione e la fruizione dei diritti sindacali.

ART. 4.

(Protezione dei dati, riservatezza e obblighi di custodia).

1. Il datore di lavoro adotta misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in regime di *smart working*.

2. Il lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in regime di *smart working* è tenuto a custodire con diligenza tutte le informazioni aziendali ricevute, anche tramite gli strumenti informatici o telematici eventualmente utilizzati; l'obbligo si estende anche alle apparecchiature fornite dal datore di lavoro, che devono essere custodite in modo da evitare il loro danneggiamento o smarrimento.

ART. 5.

(Strumenti informatici).

1. Il datore di lavoro è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici o telematici eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di *smart working*, salvo che abbia pattuito con il lavoratore la messa a disposizione di strumenti informativi e tecnologici di proprietà di quest'ultimo.

2. Al fine di verificare il rispetto dei criteri di proporzionalità e di pertinenza dell'eventuale controllo, il datore di lavoro invia un'informativa generale alla direzione territoriale del lavoro del luogo dove ha sede l'azienda, nella quale descrive le caratteristiche tecniche degli strumenti informatici o telematici forniti al lavoratore.

3. La direzione territoriale del lavoro, ricevuta l'informativa di cui al comma 2, verifica l'entità, la proporzionalità e la pertinenza degli eventuali controlli che le caratteristiche tecniche degli strumenti informatici o telematici forniti al lavoratore possono consentire al datore di lavoro, tenendo conto della necessità di permettere all'azienda e al lavoratore di utilizzare sistemi efficaci di collegamento nell'ambito di una prestazione lavorativa che si caratterizza, tra l'altro, per l'essere resa al di fuori dei locali aziendali.

4. In presenza di eventuali motivi ostativi all'utilizzo degli strumenti informatici o telematici forniti al lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di *smart working*, la direzione territoriale del lavoro può chiedere nei successivi 30 giorni chiarimenti in relazione ai medesimi strumenti informatici o telematici, dando un termine non superiore a quindici giorni per la risposta.

5. La procedura si conclude, in ogni caso, entro quarantacinque giorni dall'invio della prima informativa, con l'applicazione del principio del silenzio assenso.

6. La procedura di cui al presente articolo equivale all'autorizzazione richiesta dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

7. In caso di accordo sottoscritto con le rappresentanze sindacali aziendali, la procedura di cui al comma 6 non è necessaria.

ART. 6.

(Sicurezza sul lavoro).

1. Il datore di lavoro deve garantire la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in regime di *smart working*.

2. Al fine di dare attuazione all'obbligo di cui al comma 1 del presente articolo per i periodi di svolgimento della prestazione lavorativa ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della presente legge, e tenuto conto dell'impossibilità di controllare i luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa, il datore di lavoro, in deroga all'articolo 10, comma 3, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, adotta le seguenti misure:

a) consegna al lavoratore che svolge la prestazione in regime di *smart working* di un'informativa nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alle modalità di svolgimento della prestazione;

b) fornitura al lavoratore che svolge la prestazione in regime di *smart working* di strumenti informatici o telematici conformi ai migliori *standard* tecnici e normativi e loro costante aggiornamento;

c) monitoraggio periodico delle condizioni di lavoro, mediante realizzazione di un colloquio con scadenza annuale, nel quale sono affrontati in maniera specifica gli aspetti della prevenzione dei rischi in relazione alle modalità di svolgimento della prestazione.

3. Il lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in regime di *smart working*, per i periodi nei quali si trova al di fuori dei locali aziendali, deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro.

ART. 7.

(Contrattazione collettiva).

1. I contratti collettivi di lavoro, di qualsiasi livello, possono integrare quanto disposto dalla presente legge, allo scopo di agevolare i lavoratori e le imprese che intendono sperimentare lo svolgimento di prestazioni lavorative in regime di *smart working*.

ART. 8.

(Incentivi).

1. Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo riconosciuti dalla normativa vigente in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro, fermo restando l'importo complessivo delle risorse stanziate, spettano anche sulle quote di retribuzione pagate come controprestazione dell'attività in regime di *smart working*, comprese le quote di retribuzione oraria.

€ 1,00

17PDL0019490