

Disposizioni in materia di lavoro agile (Testo unificato delle proposte di legge C. 2282 Gagliardi, C. 2417 Barzotti, C. 2667 Lucaselli, C. 2685 Vallasca, C. 2817 Serracchiani, C. 2851 Giarrizzo, C. 2870 Giarrizzo, C. 2908 Villani, C. 3027 Mura e C. 3150 Zangrillo)

TESTO UNIFICATO ADOTTATO COME TESTO BASE

CAPO I

**MODIFICHE AL CAPO II DELLA LEGGE 22 MAGGIO 2017, N. 81,
CONCERNENTI LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE**

Art. 1.

(Modifiche all'articolo 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81)

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

«Art. 18. – (*Lavoro agile*). – 1. Le disposizioni del presente capo regolano il lavoro agile, come modalità di esecuzione della prestazione lavorativa nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, effettuata su base volontaria, con forme di organizzazione per fasi e cicli e con l'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto.

2. Il contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato tra le organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché i contratti collettivi stipulati ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, disciplinano:

a) la responsabilità del datore di lavoro e del lavoratore per quanto attiene alla sicurezza e al buon funzionamento degli strumenti tecnologici;

b) nell'ambito di una riorganizzazione del metodo di lavoro interno all'azienda, il diritto alla priorità concernente le richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile presentate dai seguenti soggetti:

1) dalle lavoratrici e dai lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e di paternità, 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;

2) dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

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

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

c) l'equiparazione del lavoratore che svolge la propria attività lavorativa in modalità agile con il personale operante in presenza ai fini del trattamento economico e normativo, del diritto alla salute e alla sicurezza sul lavoro, nonché dello sviluppo delle opportunità di carriera e crescita retributiva, del diritto alla formazione a all'apprendimento permanente e alla periodica certificazione delle relative competenze;

d) il diritto a usufruire delle ferie e dei permessi, con le modalità previste dalla legge e dai contratti collettivi;

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

3. L'applicazione di trattamenti non inferiori, rispetto a quelli previsti dai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati Pag. 128 dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché il rispetto dei diritti e delle garanzie, di cui alla presente legge, è condizione necessaria per l'accesso del datore di lavoro a misure di sostegno, promozione ed incentivazione, e ad ogni altra iniziativa in favore del lavoro in modalità agile.

4. 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 agile».

Art. 2.

(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. 3.

(Modifica dell'articolo 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81)

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 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.

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

a) la durata dell'accordo;

b) l'alternanza tra i periodi di lavoro agile all'interno e all'esterno dei locali aziendali;

c) il monte ore di almeno il 30 per cento da dedicare a ciascuna attività in modalità agile, in quanto compatibile;

d) le fasce orarie di reperibilità per i lavoratori in modalità agile;

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

f) le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro al fine di garantire al lavoratore medesimo il rispetto effettivo dei tempi di riposo giornaliero e settimanale nonché i riposi durante lo svolgimento della

prestazione lavorativa, con particolare riguardo ai lavoratori che utilizzano in modo continuativo *monitor* e terminali;

g) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, di cui all'articolo 7.

3. 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. 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.

4. La mancata promozione delle procedure per la stipulazione degli accordi di cui al comma 2 costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300».

Art. 4.

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

1. Dopo l'articolo 24 della legge 22 maggio 2017, n. 81, è aggiunto il seguente:

«Art. 24-bis. – *(Diritto soggettivo alla disconnessione)*. – 1. Il lavoratore, sia in Pag. 129modalità ordinaria, sia in modalità agile, è sempre titolare del diritto soggettivo 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.

2. Allo scopo di garantire quanto previsto dal comma 1, gli orari di disconnessione devono essere stabiliti ai sensi dell'articolo 18, comma 2, ove esistenti. In ogni caso, il diritto di disconnessione è sempre opponibile al datore di lavoro durante il periodo di riposo come definito nell'articolo 1 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66.

3. All'articolo 29, comma 3, primo periodo, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: “, ivi compresi i rischi connessi e/o collegati alle attrezzature munite di videoterminali e alla connettività in rete, nonché quelli inerenti il trattamento dei dati personali modi della disconnessione e i tempi di riposo”.

4. In caso di violazione del diritto alla disconnessione, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 615-bis del codice penale, salvo che il fatto costituisca più grave reato».

Art. 5.

(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. 6.

(Abrogazione del comma 1-ter dell'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 maggio 2021, n. 61)

1. 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.

Art. 7.
(Formazione digitale)

1. Al fine di assicurare ai lavoratori in modalità agile una formazione continua e permanente, che consenta loro di utilizzare pienamente le dotazioni tecnologiche in sicurezza, sono istituiti:

a) corsi di formazione e aggiornamento di livello operativo presso gli istituti secondari di secondo grado e gli istituti professionali;

b) corsi di aggiornamento sull'innovazione tecnologica, presso enti e istituzioni di formazione.

2. Per le finalità di cui al comma 1, sono utilizzate le risorse stanziare nel 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, come modificato dall'articolo 4 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, ovvero messe a disposizione dal Programma nazionale per la garanzia e occupabilità dei lavoratori, denominato «GOL», adottato con il decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 5 novembre 2021, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 306 del 27 dicembre 2021.

Art. 8.
(Credito d'imposta per acquisto degli strumenti informatici)

1. Alle imprese che effettuano, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, investimenti in strumenti informatici di ultima generazione, destinati ad agevolare le attività in modalità agile, ovvero messi a disposizione dai dipendenti che prestano attività lavorativa in modalità agile, è riconosciuto un credito d'imposta alle condizioni e nelle Pag. 130 misure stabilite dall'articolo 1, commi 188, 189 e 190, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, nel limite di spesa di 30 milioni di euro, per il triennio 2022-2024.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono individuati i soggetti e le modalità di accesso al credito di cui al comma 1.

Art. 9.
(Incentivi per le aziende che attivano il lavoro in modalità agile)

1. Al fine di promuovere il lavoro agile, a decorrere dal 1° gennaio 2022, per i rapporti di lavoro eseguiti in modalità agile ai sensi dell'articolo 1, si applica la riduzione pari al 1 per cento sui premi assicurativi a carico del datore di lavoro, dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL).

Art. 10.
(Istituzione del Fondo per la promozione del lavoro agile)

1. Al fine di favorire l'organizzazione delle prestazioni lavorative in modalità agile, anche dopo il termine dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito il Fondo per la promozione del lavoro agile, di seguito denominato «Fondo», con una dotazione pari a 80 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022, 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.

Art. 11.

(Raccolta delle buone prassi)

1. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali raccoglie le buone prassi realizzate nell'ambito dell'attivazione del lavoro in modalità agile e ne diffonde la conoscenza attraverso il proprio sito *internet* istituzionale.

Art. 12.

(Innovation manager per il lavoro agile)

1. Al fine di modernizzare e perfezionare gli strumenti necessari al lavoro agile, i datori di lavoro possono usufruire, a valere sulle risorse di cui all'articolo 1, commi 188, 189 e 190, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, della consulenza di uno degli *Innovation Manager*, iscritti all'Albo degli esperti in innovazione tecnologica istituito presso il Ministero dello sviluppo economico.

[Torna alla pagina di provenienza](#)