



DISEGNO DI LEGGE

d’iniziativa dei senatori RICCIARDI, NOCERINO, FLORIDIA, COLTORTI, GIANNUZZI, ROMANO, LA MURA, BOTTO, ANGRISANI, GAUDIANO, ACCOTO, DI GIROLAMO, TRENTACOSTE, LANNUTTI, VANIN, EVANGELISTA, CORRADO, DONNO, DE LUCIA, CAMPAGNA e AUDDINO

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 29 MAGGIO 2020

Delega al Governo per il riordino della disciplina in materia di lavoro agile e l’introduzione del diritto alla disconnessione per il benessere psico-fisico dei lavoratori e dei loro affetti

ONOREVOLI SENATORI. – Il presente disegno di legge intende delegare il Governo ad adottare un decreto legislativo recante un testo organico della disciplina dell'espletamento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile e prevedendo altresì l'introduzione del cosiddetto « diritto alla disconnessione ».

Nell'ambito delle ulteriori misure adottate dal Governo per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, il Presidente del Consiglio dei ministri è intervenuto il 1° marzo 2020, e confermato nel successivo decreto 4 marzo 2020, sulle modalità di accesso al « lavoro agile », o « *smart working* » (SW). Si tratta di una versione « semplificata » di lavoro agile, ovvero del metodo di lavoro dinamico svolto dai dipendenti a distanza, all'esterno dei locali dell'azienda, estesa per l'intera durata dello stato di emergenza ad ogni tipo di lavoro subordinato su tutto il territorio nazionale, anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla relativa normativa, al fine di evitare gli spostamenti e contenere i contagi.

Questa modalità, che è già prevista e normata dal capo II della legge n. 81 del 2017, manca però di una tutela fondamentale per il lavoratore, che ha già animato le discussioni tra lavoratori, giuslavoristi e sindacalisti e che, se introdotta oggi, sarebbe di portata travolgente: il diritto alla disconnessione.

Il termine indica il diritto di un lavoratore a non utilizzare le apparecchiature che connettono costantemente, e senza soluzione di continuità, il lavoratore stesso alla propria prestazione lavorativa limitando l'invasiva presenza del proprio datore di lavoro che,

abusando dell'evoluzione tecnologica (si veda il pedissequo utilizzo degli *smartphone*, delle *e-mail*, delle applicazioni di messaggistica istantanea, eccetera) e della propria posizione dominante, potrebbe entrare dispoticamente all'interno della vita privata dei propri collaboratori e delle loro famiglie.

La *ratio* è di arginare il potere di controllo del datore di lavoro limitandolo al giusto orario, di prevenire abusi che possono produrre nel lavoratore *stress* negativo e di migliorare il benessere psicofisico del lavoratore riconoscendogli il diritto di disporre autonomamente del proprio tempo libero e quindi il proprio diritto a non utilizzare le apparecchiature che lo connettono costantemente e senza soluzione di continuità alla sua prestazione lavorativa.

Difatti l'accelerata impresa dai recenti decreti sullo *smart working* non ha considerato che tale modalità lavorativa, che permette al lavoratore di svolgere il proprio lavoro in un luogo diverso da quello dell'azienda, consentendo la flessibilizzazione della prestazione, porta con sé il rischio psicofisico per il lavoratore di connessione continuativa secondo bisogni e tempi del proprio datore.

Il diritto alla disconnessione è dunque la risposta all'esigenza del lavoratore di poter staccare la spina dal proprio lavoro ed essere libero di essere irreperibile. Ciò non deve ritenersi comunque pregiudizievole del diritto del datore di lavoro di richiedere prestazioni di lavoro straordinario o la reperibilità del lavoratore, che andranno retribuite come da contratto di lavoro anche durante le prestazioni agili.

Il diritto alla disconnessione ha già trovato un riconoscimento legislativo dal 2016 in Francia dove, dopo essere stato recepito nei regolamenti interni di alcune grandi aziende francesi come il gigante delle telecomunicazioni Orange, è stato introdotto nella legislazione. In Francia è previsto esplicitamente che le aziende con un numero di dipendenti superiore a 50 si impegnino, tramite accordi interni, a regolamentare il tempo libero fuori dal proprio orario di lavoro del proprio personale dipendente ed è previsto che in tale periodo al lavoratore non possano essere inviate *e-mail*, comunicazioni, messaggi o telefonate. Si veda, a tal proposito, la legge n. 2016-1088 dell'8 agosto 2016, che all'articolo 55, comma 1, punto 2, modifica l'articolo 2242-8 del *Code du Travail* prevedendo al comma 7 il diritto alla disconnessione.

Mentre nell'ordinamento francese la disconnessione è qualificata espressamente come un diritto, una simile previsione attualmente non è presente nel sistema italiano. L'unico riferimento alla disconnessione è contenuto nella legge sul lavoro agile, la legge n. 81 del 2017, che, all'articolo 19, comma 1, prevede espressamente che nell'accordo relativo alla modalità di lavoro agile siano individuati « i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro ».

In Italia il diritto alla disconnessione è stato regolamentato solo attraverso accordi collettivi aziendali. Si citano, a tal proposito, le disposizioni adottate dalle seguenti aziende e università:

a) Barilla, « accordo con le organizzazioni sindacali » del 2 marzo 2015. Sebbene non si faccia espressamente riferimento alla disconnessione, è però previsto che lo svolgimento della prestazione lavorativa deve avvenire nel « normale orario di lavoro della sede di appartenenza » e che « durante lo

svolgimento dello *smart working*, nell'ambito del normale orario di lavoro, la persona dovrà rendersi disponibile e contattabile tramite gli strumenti aziendali »;

b) Enel, « accordo con le organizzazioni sindacali » del 4 aprile 2017, ove si precisa che: « il lavoro agile rappresenta una mera variazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa », e non dell'orario di lavoro;

c) Università dell'Insubria, « decreto rettorale del 7 aprile 2017 », recante il diritto alla disconnessione dei dipendenti dell'Università. L'Ateneo qualifica espressamente la disconnessione come il diritto a non rispondere a telefonate, *e-mail* e messaggi provenienti dall'ufficio ed ha anche istituito il « Giorno di indipendenza dalle *e-mail* » ogni tre mesi, ossia il 21 marzo, il 21 giugno, il 21 settembre e il 21 dicembre.

L'approccio sulla legittima disconnessione dei lavoratori fino ad oggi è stato inteso come un perfezionamento dell'istituto dell'orario di lavoro o della reperibilità aziendale, ovvero a fronte dell'elargizione di una indennità a favore del lavoratore questi potrebbe trovarsi nella condizione di essere prontamente rintracciato anche al di fuori del proprio orario di lavoro.

Ma il diritto alla disconnessione, invece, andrebbe inquadrato all'interno del cosiddetto testo unico sulla sicurezza, di cui al decreto legislativo n. 81 del 2008, dal momento che l'anzidetto rischio è correlato al benessere psicofisico del lavoratore e quindi all'analisi dello *stress* correlato al lavoro come conseguenza degli aspetti socio-ambientali della prestazione lavorativa.

Si evidenzia anche quanto riportato nell'articolo 3 dell'Accordo europeo del 2004 (accordo siglato a Bruxelles l'8 ottobre 2004 dalla Confederazione europea dei sindacati (CES); da « Confindustria europea » (UNICE); da Unione europea dell'artigianato e delle piccole imprese (UEAPME) e piccole e medie imprese (PMI); Associa-

zione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale (CEEP), ove si chiarisce quanto segue: « lo *stress* è una condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative. L'individuo può ben adattarsi ad affrontare un'esposizione alla pressione a breve termine, cosa che può anche essere considerata positiva, ma ha una maggiore difficoltà a sostenere un'esposizione prolungata a una intensa pressione. Inoltre, i singoli individui possono reagire diversamente ad una stessa situazione data oppure possono reagire diversamente a situazioni similari in momenti diversi della propria vita. Lo *stress* non è una malattia, ma un'esposizione prolungata ad esso può ridurre l'efficienza nel lavoro e può causare malattie. Lo *stress* derivante da motivi esterni all'ambiente di lavoro può portare a cambiamenti nel comportamento e ad una riduzione dell'efficienza nel lavoro. Tutte le manifestazioni da *stress* nel lavoro non possono essere ritenute correlate al lavoro stesso. Lo *stress* da lavoro può essere

causato da fattori diversi, come ad esempio il contenuto del lavoro, la sua organizzazione, l'ambiente, la scarsa comunicazione (...) ». All'interno del citato testo unico sulla sicurezza il legislatore ha già previsto che il datore di lavoro debba valutare « tutti » i rischi (articolo 2, comma 1, lettera *q*), anche quelli emergenti e non normati, dovendo quindi ritenersi oggetto di valutazione anche i rischi riguardanti la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli collegati allo stress lavoro correlato di cui al già menzionato Accordo europeo del 2004.

Tutto ciò premesso, il presente disegno di legge si compone di due articoli. Il primo articolo disciplina l'oggetto e il procedimento del disegno di legge. Il secondo articolo dispone i principi e criteri direttivi recanti le prescrizioni minime per l'espletamento dell'attività lavorativa in modalità agile cui si dovranno attenere il decreto legislativo e i decreti legislativi integrativi o modificativi, di cui alla competenza del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione ed il Ministro per la pubblica amministrazione.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Oggetto e procedura)

1. Allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, un decreto legislativo recante un testo organico della disciplina dell'espletamento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile, nel rispetto dei principi e dei criteri direttivi di cui all'articolo 2.

2. 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 per l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione e il Ministro per la pubblica amministrazione. Lo schema di decreto legislativo, corredato di relazione tecnica che dia conto della neutralità finanziaria del medesimo ovvero dei nuovi o maggiori oneri da esso derivanti e dei corrispondenti mezzi di copertura, a seguito di deliberazione preliminare del Consiglio dei ministri, è trasmesso alle Camere perché su di esso siano espressi, entro trenta giorni dalla data della trasmissione, i pareri delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari. Decorso tale termine, il decreto è adottato anche in mancanza dei pareri. Qualora il termine per l'espressione dei pareri parlamentari di cui al presente comma scada nei trenta giorni che precedono o seguono la scadenza del termine previsto al comma 1, quest'ultimo è prorogato di tre mesi.

3. Il Governo, con la procedura indicata al comma 2, entro un anno dalla data di en-

trata in vigore del decreto legislativo adottato in attuazione della delega di cui al comma 1 e nel rispetto dei principi e criteri direttivi fissati dalla presente legge, può adottare disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo medesimo.

4. Dall'attuazione della delega di cui alla presente legge non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. In conformità all'articolo 17, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, qualora il decreto attuativo della delega determini nuovi o maggiori oneri che non trovino compensazione al suo interno, esso è adottato solo successivamente o contestualmente all'entrata in vigore dei provvedimenti legislativi, ivi compresa la legge di bilancio, che stanziino le occorrenti risorse finanziarie.

Art. 2.

(Principi e criteri direttivi)

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

a) prevedere il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa la quale è eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;

b) stabilire che il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa;

c) stabilire che i datori di lavoro che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile siano tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità lavorativa agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità 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, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

d) stabilire che gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato siano applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile;

e) stabilire che l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile:

1) debba essere stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova e disciplini l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal lavoratore;

2) individui i tempi di riposo del lavoratore nonché 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 stessi e la conduzione della propria vita personale e la libera cura delle proprie relazioni affettive e sociali;

3) possa essere a termine o a tempo indeterminato e che in tale ultimo caso il re-

cesso possa avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni, salvo nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, per i quali il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non possa essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. 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) disciplini l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

5) individui le condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;

6) sia disciplinato dalle disposizioni in materia di comunicazioni, di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608;

f) riconoscere al lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile il diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi nazionali, di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda;

g) prevedere la possibilità che al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile sia riconosciuto, nell'ambito dell'accordo di cui

alla lettera *e*), il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze;

h) ai fini di quanto previsto alla lettera *e*), numeri 2), 3) e 5), riconoscere, al di fuori delle concordate fasce di reperibilità ovvero di esecuzione della prestazione lavorativa, il diritto alla disconnessione quale diritto del lavoratore, come definito dall'articolo 2, comma 1, lettera *a*), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile a disconnettersi dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche in proprio possesso, senza che questo possa comportare effetti negativi di natura disciplinare o decurtazioni retributive;

i) prevedere che il datore di lavoro vigili sul diritto di cui alla lettera *h*), al fine di consentire al lavoratore di poter recuperare le energie psico-fisiche, curando liberamente le proprie relazioni affettive e sociali;

l) ai fini di quanto stabilito dalla lettera *b*), prevedere che il datore di lavoro tuteli la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e che, a tal fine, adotti e comunichi al lavoratore, prima dell'inizio della prestazione in modalità di lavoro agile, le informazioni di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, contenenti tutte le misure necessarie atte a garantire l'integrità fisica, psichica e la personalità morale del lavoratore, in considerazione della particolarità del lavoro svolto, unitamente ad un'informativa recante i riferimenti per la sicurezza, quali: medico competente (MC), responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), addetti al servizio di prevenzione e protezione (ASPP), dirigenti delegati alla sicurezza, preposti alla sicurezza e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), con i loro recapiti. Le predette informazioni, se non intervenute

prima eventuali modifiche, devono essere verificate e convalidate periodicamente, ogni dodici mesi;

m) prevedere che il datore di lavoro, anche su supporto elettronico, aggiorni periodicamente le informazioni di cui alla lettera *l)* in ragione dell'evoluzione dei rischi o dell'insorgenza di nuovi o al modificarsi delle informazioni già rese;

n) prevedere che il datore di lavoro assicuri al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile una formazione sufficiente e adeguata, integrativa di quella già stabilita dall'articolo 37 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di rischi specifici per salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento alle informazioni di cui alle lettere *l)* e *m)*. La durata minima del corso formativo non può essere inferiore a due ore annue;

o) prevedere che il datore di lavoro comunichi per iscritto, in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, le informazioni di cui alle lettere *l)* e *m)* e il programma di formazione del corso di cui alla lettera *n)*;

p) prevedere che il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile cooperi attivamente col datore di lavoro al fine di fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali, di prevenire gli infortuni sul lavoro e di prevenire l'insorgere di malattie professionali;

q) in applicazione di quanto previsto alla lettera *a)*, prevedere che il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile non ecceda oltre al rispetto della durata della prestazione lavorativa determinata quotidianamente o settimanalmente, come disciplinata dal decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e dai contratti collettivi

nazionali del lavoro di riferimento in base alla tipologia del lavoro svolto;

r) prevedere che il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, per il quale sia esplicitamente previsto il lavoro frazionato durante la giornata, eserciti la prestazione in un arco temporale non superiore alle 13 ore giornaliere, da intendersi quale durata massima della prestazione stessa;

s) prevedere che, al termine della prestazione lavorativa, il lavoratore che svolge la stessa in modalità di lavoro agile abbia diritto ad un periodo di riposo di 11 ore ogni 24 ore, da intendersi quale periodo minimo inderogabile che deve essere fruito in maniera consecutiva;

t) prevedere che al lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile spettino 48 ore di riposo ogni 5 giorni di lavoro consecutivo;

u) stabilire che, nell'esercizio dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile, il lavoratore sia soggetto alle disposizioni in materia di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;

v) prevedere che il datore di lavoro assicuri al lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile la medesima sorveglianza sanitaria già prevista per i lavoratori addetti ai videoterminali (VDT), di cui all'articolo 176 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;

z) per le attività di lavoro agile che necessitano l'impiego di un *computer*, anche portatile, in modo sistematico o abituale, per almeno 3 ore giornaliere continuative, prevedere in capo al datore di lavoro l'obbligo di dare disposizioni affinché i lavoratori effettuino delle interruzioni di 15 minuti ogni 120 minuti di applicazione continuativa al monitor, salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione collettiva o aziendale, al

fine di tutelare maggiormente la vista e gli occhi dall'esposizione continua a tali strumenti lavorativi nonché di informare in merito agli strumenti utilizzati e ai problemi legati alla postura ovvero all'affaticamento fisico o mentale;

aa) prevedere che i lavoratori che svolgono la prestazione in modalità di lavoro agile siano tutelati contro gli infortuni verificatisi durante il normale percorso di andata e di ritorno tra l'abitazione e il luogo scelto per lo svolgimento della propria attività fuori dai locali aziendali, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa ovvero dalla necessità di conciliare le esigenze di vita con quelle professionali e risponda a criteri di ragionevolezza;

bb) stabilire che, in caso di infortunio sul lavoro del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, il datore di lavoro sia soggetto agli adempimenti in materia di comunicazione dell'infortunio, ai sensi dell'articolo 18 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;

cc) stabilire che il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, in caso di infortunio, anche di lieve entità, sia tenuto a darne immediata notizia al datore di lavoro, nei modi e nei tempi di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;

dd) stabilire che il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile abbia diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro nei limiti di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;

ee) prevedere l'applicazione, in caso di violazione del diritto alla disconnessione, di

cui alla lettera *h*) del presente comma, delle disposizioni di cui all'articolo 615-*bis* del codice penale, salvo che il fatto costituisca più grave reato;

ff) stabilire che le disposizioni di cui alla presente legge delega si applichino, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti;

gg) prevedere l'abrogazione di tutte le disposizioni in materia di lavoro agile incompatibili con le disposizioni del testo organico, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative.

€ 1,00