



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O

S.A.F.
SCUOLA DI ALTA FORMAZIONE LUIGI MARTINO

LO SMART WORKING

DDL 2233: PROPOSTE DI MODIFICA

Loris Beretta e Filippo Mengucci

Commissione Lavoro di Milano e Roma

Milano, Auditorium San Fedele via Hoepli 3/b Milano – 17 febbraio 2017

Disegno di legge C. 4135

approvato dal Senato della Repubblica e trasmesso il 3 novembre 2016
all'esame della Camera dei Deputati

*Misure per la tutela del lavoro autonomo non
imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione
flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*

Articolo 15, comma 1

Testo originario

1. Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono 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 prestazione lavorativa viene 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.

Proposta

1. Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono 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 prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza **necessità di** una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Motivazioni

ARTICOLO 15 – LAVORO AGILE

– Comma 1

Sono state state aggiunte le parole “**necessità di**” in quanto la semplice dizione “*senza una postazione fissa*” determinava l’impossibilità per il lavoratore di avere una legittima postazione fissa contraddicendo quanto previsto al comma 3, articolo 20 dove invece si prevede la possibilità per il lavoratore, in casi particolari, di scegliere un posto fisso ove prestare la propria opera.

Articolo 15, comma 2

Testo originario

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

Proposta

2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti **di lavoro** tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa. **Sono strumenti di lavoro anche il servizio di posta elettronica messo a disposizione dal datore di lavoro con l'attribuzione di un account personale, i servizi della rete aziendale, tra cui internet, o quelli diretti ad assicurare il fisiologico e sicuro funzionamento della rete, ossia i sistemi di accesso, i software antivirus e i sistemi di inibizione automatica di contenuti inconferenti con il lavoro. Ogni onere e costo è a carico del datore di lavoro.**

ARTICOLO 15 – LAVORO AGILE

– Comma 2

Sono state aggiunte le parole “**di lavoro**” in quanto la mancata definizione di strumento di lavoro significherebbe il mancato coordinamento con le norme finalizzate a limitare il potere di controllo del datore di lavoro, così come invece precisato dall’articolo 4 della legge 300/1972 riformata dall’articolo 23 del Decreto Legislativo n. 151/2015 che specificatamente esenta da tale disciplina gli “*strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa*”.

In conseguenza e per meglio precisare quanto sopra, è stata aggiunta la seguente frase: “**Sono strumenti di lavoro anche il servizio di posta elettronica messo a disposizione dal datore di lavoro con l’attribuzione di un account personale, i servizi della rete aziendale, tra cui internet, o quelli diretti ad assicurare il fisiologico e sicuro funzionamento della rete, ossia i sistemi di accesso, i software antivirus e i sistemi di inibizione automatica di contenuti inconferenti con il lavoro.**” derivando tale espressione dalla precisazione fatta dal Garante della Privacy con provvedimento del 13 luglio 2016, n. 303 a causa della mancanza di regolazione della materia da parte del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

E’ stata infine aggiunta la frase “**Ogni onere e costo è a carico del datore di lavoro.**” Come rafforzativo della considerazione per cui la massima tutela delle informazioni e della sicurezza del lavoratore è fondamentale ed è, per questo, necessario che gli strumenti tecnologici siano forniti dal datore di lavoro che saprà approntarli nel modo più idoneo agli scopi per cui saranno utilizzati dal lavoratore, dunque è naturale che ogni onere e costo siano senza dubbio a carico esclusivo del datore di lavoro. La mancanza di una specifica previsione regolamentare sull’utilizzo di strumenti tecnologici appartenenti alla sfera personale del lavoratore equivale a vietarla ed è coerente con la logica della sua tutela e della tutela degli interessi del datore di lavoro, ad esempio l’utilizzo di uno smartphone personale non potrebbe garantire un sufficiente livello di sicurezza essendo disponibile anche per attività private che potrebbero comprometterne la funzionalità, o, peggio, determinare la vulnerabilità nei confronti di possibili, ed oggi frequentissimi, attacchi di pirateria informatica.

Articolo 15, comma 4

Testo originario

4. Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.

Proposta

4. Gli incentivi e le agevolazioni di carattere fiscale **o** contributivo eventualmente **previsti per i lavoratori che svolgono le proprie mansioni all'interno dell'azienda sono riconosciuti anche per i lavoratori che svolgono la prestazione in modalità di lavoro agile.**

ARTICOLO 15 – LAVORO AGILE

– Comma 4

È stata sostituita la congiunzione “e” con “o” al fine di evitare fraintendimenti che portino ad interpretare come necessaria la sussistenza di entrambe le agevolazioni per poterne fruire.

Il comma è stato rivisto sostituendo le parole *“...riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l’attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.”* nel seguente modo:

“....previsti per i lavoratori che svolgono le proprie mansioni all’interno dell’azienda sono riconosciuti anche per i lavoratori che svolgono la prestazione in modalità di lavoro agile.” Il fine è di precisare con chiarezza l’inclusione dei lavoratori che prestano attività in modalità agile ai fini del riconoscimento di agevolazioni fiscali o contributive, dissipando i dubbi sull’applicabilità di dette agevolazioni alla quota retributiva atta a remunerare la parte di lavoro svolta in modalità agile che, altrimenti, avrebbe comportato maggiori spese a carico dello Stato.

Articolo 16, comma 1 (*forma e recesso*)

Testo originario

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, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Proposta

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, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie **per garantire al lavoratore il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. Il rifiuto del lavoratore a sottoscrivere un accordo di prestazione in modalità agile non può essere motivo di licenziamento.**

ARTICOLO 16 – (forma e recesso)

– Comma 1

Il comma è stato rivisto nella parte finale sostituendo le parole *“assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.”* nel seguente modo: **“per garantire al lavoratore il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. Il rifiuto del lavoratore a sottoscrivere un accordo di prestazione in modalità agile non può essere motivo di licenziamento.”** In tal modo si è posta maggiore enfasi su due diritti fondamentali del lavoratore, il diritto a disconnettersi terminato il suo orario di lavoro e il diritto a rifiutare un’offerta, da parte del datore di lavoro, di svolgimento della prestazione in modalità agile senza che ne possa derivare un motivo di licenziamento, questo anche nell’ottica della volontarietà che deve caratterizzare la sottoscrizione, o meno, di un accordo di modifica dell’originario contratto di lavoro da modalità stanziale a modalità agile.

Articolo 18 (*potere di controllo e disciplinare*)

Comma aggiunto

- 3. Il datore di lavoro deve fornire una preventiva informazione sulle modalità di utilizzo degli strumenti di lavoro e delle circostanze nelle quali verranno realizzati i controlli, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 13 del decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196, e successive modificazioni.**

Comma aggiunto

- 4. L'installazione di sistemi di geolocalizzazione sui dispositivi tecnologici in dotazione al lavoratore e di sistemi software che consentono in qualsiasi modo di monitorare, filtrare, controllare e tracciare gli accessi a internet o al servizio di posta elettronica, è soggetta alla procedura di cui al comma 1 dell'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.**

ARTICOLO 18 – (potere di controllo e disciplinare)

– Comma 3 (*comma aggiunto*)

“3. Il datore di lavoro deve fornire una preventiva informazione sulle modalità di utilizzo degli strumenti di lavoro e delle circostanze nelle quali verranno realizzati i controlli, nel rispetto di quanto disposto dall’articolo 13 del decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196, e successive modificazioni.”

La modifica è un doveroso richiamo dell’obbligo di informazione preventiva al lavoratore previsto dalla norma regolatrice della privacy, su quali dispositivi tecnologici siano identificabili come strumenti di lavoro, di come debbano essere usati dal lavoratore e come questi siano utilizzabili a fini di controllo da parte del datore di lavoro. Si evita così che ci siano dubbi o incertezze sull’applicabilità o meno delle norme regolatrici della privacy al lavoro agile.

ARTICOLO 18 – (potere di controllo e disciplinare)

– Comma 4 (*comma aggiunto*)

“4. L’installazione di sistemi di geolocalizzazione sui dispositivi tecnologici in dotazione al lavoratore e di sistemi software che consentono in qualsiasi modo di monitorare, filtrare, controllare e tracciare gli accessi a Internet o al servizio di posta elettronica, è soggetta alla procedura di cui al comma 1 dell’articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.”

La modifica appare quanto mai opportuna poiché definisce chiaramente quali dispositivi sicuramente non possono essere considerabili strumenti di lavoro così come precisato dal Garante della privacy nel provvedimento n. 303 del 12 luglio 2016, questa precisazione è ancor più necessaria non prevedendo nulla al riguardo il decreto legislativo n. 196/2003 e successive modifiche, sapendo che tali strumenti sono utilizzati normalmente per le prestazioni di lavoro agile o comunque per prestazioni rese al di fuori della sede aziendale, pertanto trattasi di doveroso chiarimento ai fini della più corretta applicazione della norma senza dubbi al riguardo ed a maggior tutela del lavoratore.

Articolo 20, comma 2 (*Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali*)

Testo originario

2. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

Proposta

2. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali in modalità agile senza vincoli di tempo e di luogo.

ARTICOLO 20 – (Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali).

– Comma 2

Alla fine del comma si è aggiunta la seguente frase: *"...in modalità agile senza vincoli di tempo e di luogo."* Va preliminarmente osservato che il successivo comma 3 in prima lettura induce a pensare che l'elezione di una sede di lavoro sia condizione indispensabile per dare copertura assicurativa al lavoratore; tuttavia l'elezione di una sede fissa è del tutto in contrasto con il comma 1 dell'articolo 15 che definisce il lavoro agile come modalità di resa di una parte della prestazione lavorativa senza vincoli di tempo e di luogo. Solo dopo un'attenta lettura del comma in analisi si comprende che si tratta di una previsione rivolta a disciplinare casi del tutto particolari e garantire copertura assicurativa per i c.d. infortuni in itinere possibile solo se vi è una precisa indicazione del luogo ove viene svolta l'attività dal lavoratore.

Per chiarire senza ombra di dubbio che invece tutti i lavoratori in modalità agile sono garantiti da un'adeguata copertura assicurativa obbligatoria, anche in mancanza di un luogo di lavoro predeterminato, la modifica proposta precisa, in perfetta coerenza con il comma 1 dell'articolo 15, che il lavoratore agile può prestare la propria attività in luoghi sempre variabili e diversi. In mancanza di questa modifica potrebbe non essere certa la copertura assicurativa, il che rappresenterebbe una gravissima mancanza. Non esistendo al momento attuale una norma assicurativa specifica il lavoratore agile deve comunque poter godere di una adeguata copertura in caso di infortunio sul lavoro, si è ritenuto opportuno proporre di considerarlo, per analogia, al pari dei lavoratori cosiddetti trasfertisti che tipicamente rendono la prestazione lavorativa senza una sede predefinita di lavoro in luoghi sempre variabili e diversi mutuando la definizione data dal Ministero delle Finanze nella circolare n. 326/E del 23 dicembre 1997 che, definisce i lavoratori trasfertisti nel seguente modo: **"si tratta di quei lavoratori tenuti per contratto all'espletamento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi"**.

Articolo 20, (*Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali*)

Comma aggiunto

- 4. L'accordo per lo svolgimento di una parte della prestazione lavorativa in modalità agile e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni di cui all'art. 12 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, con conseguente adeguamento del relativo premio assicurativo per la parte di prestazione lavorativa resa al di fuori dei locali aziendali in luoghi sempre variabili e diversi.**

Motivazioni

ARTICOLO 20 – (Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali).

– Comma 4 (comma aggiunto)

In coerenza e perfetta continuità con quanto sopra si propone, quindi, l'aggiunta del comma 4 che recita:

“4. L'accordo per lo svolgimento di una parte della prestazione lavorativa in modalità agile e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni di cui all'art. 12 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, con conseguente adeguamento del relativo premio assicurativo per la parte di prestazione lavorativa resa al di fuori dei locali aziendali in luoghi sempre variabili e diversi.”

Viene in tal modo data piena certezza dell'esistenza di una copertura assicurativa del lavoratore agile, consentendone, tramite l'obbligo di comunicazione come avviene per i lavoratori trasfertisti, anche il monitoraggio da parte dell'Inail e l'applicazione di una tariffa di premio più adeguata e coerente con il grado di rischio a cui il lavoratore agile è esposto, in attesa della definizione di una tariffa specifica. Il tutto considerando che la sicurezza dei lavoratori è una priorità assoluta.

Grazie per l'attenzione