



CONSIGLIO
REGIONALE
DEL LAZIO

PROPOSTA DI LEGGE

N. 260 del 7 dicembre 2020

DI INIZIATIVA DEL CONSIGLIERE

MATTIA

***DISPOSIZIONI PER PROMUOVERE LA DIGITALIZZAZIONE IN AMBITO
LAVORATIVO E RELATIVE TUTELE***

ASSEGNATA ALLE COMMISSIONI: IX – IV – I – VII – XI

ALTRI PARERI RICHIESTI: -



IX Commissione Consiliare Permanente

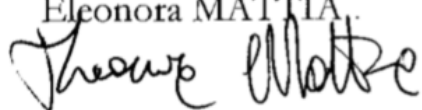
*Lavoro, formazione, politiche giovanili, pari opportunità,
istruzione, diritto allo studio*

*La Presidente
Eleonora Mattia*

Proposta di legge regionale concernente

“Disposizioni per promuovere la digitalizzazione in ambito lavorativo e relative tutele.”

di iniziativa della Consigliera

Eleonora MATTIA.




IX Commissione Consiliare Permanente

*Lavoro, formazione, politiche giovanili, pari opportunità,
istruzione, diritto allo studio*

*La Presidente
Eleonora Mattia*

RELAZIONE

Il lockdown e la pandemia hanno costretto a un rapido cambiamento dei tempi e delle modalità di vita e, in particolare, hanno avuto un fortissimo impatto sul mondo del lavoro. In questo ripensamento complessivo delle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative nonché di valutazione della performance e della produttività, sicuramente un ruolo fondamentale lo ha avuto la tecnologia, o meglio, un nuovo rapporto con essa e la conseguente adozione di modalità flessibili nell'organizzazione lavorativa. Benché l'innovazione digitale e tecnologica fosse un tema di rilievo anche prima – non solo in ambito lavorativo, ma anche per la scuola e i servizi alla persona – nell'ultimo anno ciò che appariva come sperimentazione innovativa è divenuta una regola.

Già da tempo il tema della conciliazione vita-lavoro - tradizionalmente affrontato nella prospettiva del sostegno all'equilibrio di genere nel lavoro di cura e, quindi, come uno strumento per promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro - è stato progressivamente concepito anche come strumento per favorire il benessere sul luogo di lavoro e, quindi, come un indicatore del "lavoro sostenibile" e cioè di un sistema di organizzazione e gestione del lavoro che sia efficiente e ottenga risultati economici e produttivi, e, allo stesso tempo, promuova e tuteli lo sviluppo delle capacità, delle competenze e dell'individualità del lavoratore, consentendo inoltre un adattamento dinamico delle condizioni di lavoro alle esigenze di quest'ultimo nell'arco di tutta la vita lavorativa.

Tra questi modelli organizzativi si annovera sicuramente lo *smart working*, comunemente definito come la possibilità di svolgere il lavoro ovunque e in qualsiasi momento utilizzando nuove tecnologie di informazione e di comunicazione, in particolare i dispositivi mobili. Nel nostro ordinamento è disciplinato, con legge n. 81/2017, il "lavoro agile", definito come quella modalità di esecuzione del lavoro subordinato che si svolge, entro i limi degli orari di lavoro giornaliero e settimanale, "in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa".

Prima della pandemia lo *smart working* coinvolgeva in Italia solamente circa 570 mila lavoratori, benché con un dato in incremento del 20% tra il 2018 e il 2019. Tra le realtà che avevano già sperimentato modalità di lavoro agile il 65% erano grandi imprese contro il 30% delle piccole e medie e il 23% della pubblica amministrazione.

Secondo uno studio condotto da Tito Boeri il 24% della forza lavoro nazionale può essere potenzialmente impiegata in *smart working*. Un dato importante, che ha permesso a molte aziende di ripiegare su questa modalità di lavoro in risposta alla crisi sanitaria. Per esempio, tra le grandi imprese che non lo avevano già sperimentato prima, infatti, il 45% ha consentito ai propri lavoratori di entrare in *smart working*.



IX Commissione Consiliare Permanente

Lavoro, formazione, politiche giovanili, pari opportunità,
istruzione, diritto allo studio

La Presidente
Eleonora Mattia

La de-materializzazione del luogo di lavoro e la flessibilizzazione dei tempi di lavoro, che caratterizzano questa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, sono rappresentati quali strategie organizzativo-gestionali idonee a soddisfare per un verso le esigenze dei datori di lavoro di ridurre i costi e incrementare la produttività e per l'altro le esigenze dei lavoratori di conciliare vita professionale e personale, grazie alla maggiore autonomia di cui essi possono godere nella gestione delle coordinate spazio-temporali della propria prestazione lavorativa.

Agli aspetti positivi si affiancano una serie di rischi, principalmente legati al fatto che le nuove tecnologie mobili rendono sempre più difficile prendere le distanze dalle attività lavorative. L'iperconnettività che può derivare dall'utilizzo delle nuove tecnologie digitali, per un verso, espone a maggiori rischi la salute - tanto fisica, quanto mentale - dei lavoratori da remoto, i quali possono incorrere più facilmente in patologie quali il techno-stress, la dipendenza tecnologica, il *burnout*. Per altro verso, tende a confondere i confini tra vita professionale e vita personale, in contraddizione con la finalità stessa alla quale si assume sia orientato lo *smart working*.

In questo contesto si collocano la riflessione scientifica e la regolazione giuridica del diritto alla disconnessione, identificato come un possibile antidoto per gli effetti negativi dello *smart working* sulla salute e sul benessere di chi lavora. Possiamo definirlo come il diritto del lavoratore a interrompere i contatti con il datore di lavoro senza per questo incorrere nell'inadempimento della prestazione e, conseguentemente, esporsi a sanzioni disciplinari. Gli ordinamenti più avanzati rispetto alla elaborazione teorica e alla disciplina del diritto alla disconnessione sono quello francese e tedesco, nei quali si sono sviluppate interessanti esperienze pionieristiche di regolazione per ridurre il lavoro da remoto informale e irregolare, ad opera, rispettivamente, della contrattazione collettiva e delle prassi aziendali. Il legislatore francese, con la *Loi Travail* n.1088 del 2016, ha introdotto il diritto alla disconnessione tra le materie oggetto della negoziazione annuale obbligatoria per le imprese, che interviene su pari opportunità e qualità del lavoro. Tuttavia, non è stato previsto un obbligo a contrarre e di conseguenza, nel caso in cui non si raggiunga alcun accordo, la previsione delle modalità di attuazione di tale diritto è rimessa alla discrezionalità del datore di lavoro.

In Italia la sovra citata legge 81/2017 prevede che "i tempi di riposo del lavoratore, nonché le misure tecniche e organizzative per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro" siano definiti da un accordo tra le parti del contratto di lavoro. Il principale problema che si pone con riferimento al diritto alla disconnessione è quello della sua effettività ossia di come assicurarne la concreta applicazione prevedendo strumenti specifici per la sua attuazione al di là della dichiarazione formale nel testo normativo.

Con la presente proposta di legge si intende promuovere, nel rispetto delle competenze legislative regionali, il riconoscimento del ruolo fondamentale assunto dalla tecnologia nell'ambito lavorativo, intervenendo per accelerare un processo di digitalizzazione rispettoso dei diritti e delle specifiche tutele previste a favore dei lavoratori e delle lavoratrici che svolgono attività lavorativa subordinata.



IX Commissione Consiliare Permanente

*Lavoro, formazione, politiche giovanili, pari opportunità,
istruzione, diritto allo studio*

*La Presidente
Eleonora Mattia*

Nello specifico,

- L' **articolo 1** contiene disposizioni relative agli interventi regionali, nel rispetto del riparto delle competenze, per promuovere modalità organizzative flessibili di svolgimento dell'attività lavorativa e l'utilizzo degli strumenti tecnologici e dei dispositivi digitali finalizzate al raggiungimento di una maggiore efficienza produttiva nel rispetto dell'equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro, della salute psico-fisica delle lavoratrici e dei lavoratori;
- L' **articolo 2** contiene disposizioni circa la promozione da parte della Regione di processi partecipati tra i diversi soggetti coinvolti nelle realtà occupazionali e in particolare la costituzione di reti territoriali, la diffusione di buone pratiche tra le imprese e gli enti locali per favorire la creazione di reti di imprese virtuose e la realizzazione di studi che verifichino in quali realtà occupazionali, comprese quelle delle amministrazioni pubbliche, può essere sperimentato modelli organizzativi flessibili;
- L' **articolo 3** istituisce un tavolo tecnico presso l'assessorato al lavoro per verificare l'effettivo ricorso, nei vari ambiti lavorativi pubblici e privati operanti sul territorio, a modelli organizzativi flessibili che favoriscano l'equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro, l'applicazione del sistema di tutele ad essi connesse e in particolare di quelle dirette a garantire la disconnessione dagli strumenti tecnologici e dai dispositivi digitali, pari opportunità per le lavoratrici e per i lavoratori in termini di progressioni professionali ed equa condivisione dei tempi di assistenza e cura;
- L' **articolo 4** contiene disposizioni relative all'impegno della Regione nel favorire il processo di digitalizzazione e in particolare il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa con l'utilizzo di strumenti tecnologici e dispositivi digitali, assicurando al personale dipendente della Giunta e del Consiglio regionale, degli enti strumentali e delle società controllate dalla Regione, l'applicazione del principio dell'equilibrio dei tempi di vita e di lavoro, del diritto alla disconnessione, della condivisione dei tempi di cura familiari;
- L' **articolo 5** istituisce presso l'assessorato competente in materia di lavoro un Registro delle Imprese virtuose che applicano il principio dell'equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro".



IX Commissione Consiliare Permanente

*Lavoro, formazione, politiche giovanili, pari opportunità,
istruzione, diritto allo studio*

*La Presidente
Eleonora Mattia*

Art. 1 *(Oggetto e finalità)*

1. La Regione, nel riconoscere il ruolo fondamentale assunto dalla tecnologia nell'ambito lavorativo, interviene per accelerare un processo di digitalizzazione rispettoso dei diritti e delle specifiche tutele previste a favore dei lavoratori e delle lavoratrici che svolgono attività lavorativa subordinata.

2. Ai fini di cui al comma 1, la presente legge, nell'ambito delle competenze in materia di tutela e sicurezza del lavoro, tutela della salute e di formazione, di cui all'articolo 117, terzo e quarto comma, della Costituzione e nel rispetto della normativa statale e dell'Unione Europea in materia di protezione dei dati personali, detta disposizioni per promuovere modalità organizzative flessibili di svolgimento dell'attività lavorativa e l'utilizzo degli strumenti tecnologici e dei dispositivi digitali finalizzate al raggiungimento di una maggiore efficienza produttiva nel rispetto dell'equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro, della salute psico-fisica delle lavoratrici e dei lavoratori, che svolgono attività lavorativa subordinata in presenza o da remoto, in attuazione degli articoli 3, 4, 35, 36 e 37 della Costituzione e 4 e 6, comma 5 dello Statuto



IX Commissione Consiliare Permanente

*Lavoro, formazione, politiche giovanili, pari opportunità,
istruzione, diritto allo studio*

*La Presidente
Eleonora Mattia*

Art. 2

(Strumenti collaborativi e aggregativi)

1. Ai fini di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a) la Regione favorisce processi partecipati che abilitino i soggetti coinvolti nelle diverse realtà occupazionali a mettere in campo soluzioni e risorse dirette a rappresentare la varietà delle esigenze presenti e in particolare a promuovere:

- a) la costituzione di reti territoriali, formate da soggetti pubblici e privati, che, attraverso gli strumenti della programmazione negoziata e della contrattazione di secondo livello, realizzino progetti per costituire una rete di servizi idonea a contemperare il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori da un lato e l'efficienza del sistema produttivo ed economico dall'altro;
- b) la diffusione di buone pratiche tra le imprese e gli enti locali per favorire la creazione di reti di imprese che si distinguano per l'attuazione di modelli organizzativi flessibili che favoriscano l'equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro;
- c) la realizzazione di studi che verifichino in quali realtà occupazionali, comprese quelle delle amministrazioni pubbliche, può essere sperimentato un modello organizzativo flessibile basato sulla riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione, al fine di aumentare la produttività, contrastare il divario retributivo di genere e favorire lo sviluppo della sostenibilità sociale oltre a quello della sostenibilità economica.



IX Commissione Consiliare Permanente

*Lavoro, formazione, politiche giovanili, pari opportunità,
istruzione, diritto allo studio*

*La Presidente
Eleonora Mattia*

Art. 3

(Tavolo tecnico)

1. Presso l'Assessorato competente in materia di lavoro è istituito un tavolo tecnico permanente, per verificare l'effettivo ricorso, nei vari ambiti lavorativi pubblici e privati operanti sul territorio, a modelli organizzativi flessibili che favoriscano l'equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro, l'applicazione del sistema di tutele ad essi connesse e in particolare di quelle dirette a garantire la disconnessione dagli strumenti tecnologici e dai dispositivi digitali, pari opportunità per le lavoratrici e per i lavoratori in termini di progressioni professionali ed equa condivisione dei tempi di assistenza e cura.

2. Il tavolo è presieduto dall'Assessore competente in materia di lavoro e vi partecipano gli assessori alle attività produttive e alle politiche sociali o loro delegati, i rappresentanti degli organi regionali di consultazione competenti in materia di lavoro, dirigenti e/o funzionari delle strutture competenti per materia, i soggetti pubblici e privati che, su invito o su loro richiesta, siano autorizzati ad essere presenti.

3. Ogni sei mesi, l'Assessore competente in materia di lavoro relaziona alla commissione consiliare competente in materia, sui lavori svolti dal tavolo tecnico, al fine di individuare iniziative che favoriscano il raggiungimento delle finalità di cui all'articolo 1, comma 2, lettera a).



IX Commissione Consiliare Permanente

*Lavoro, formazione, politiche giovanili, pari opportunità,
istruzione, diritto allo studio*

*La Presidente
Eleonora Mattia*

Art. 4

(Iniziative a favore del personale dipendente dalla Regione, dagli enti strumentali e dalle società controllate)

1. La Regione, nel favorire il processo di digitalizzazione e in particolare il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa con l'utilizzo di strumenti tecnologici e dispositivi digitali, assicura al personale dipendente della Giunta e del Consiglio regionale, degli enti strumentali e delle società controllate dalla Regione, l'applicazione del principio dell'equilibrio dei tempi di vita e di lavoro, del diritto alla disconnessione, della condivisione dei tempi di cura familiari per contrastare:

- a) la dilatazione degli stessi oltre i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale stabilito dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- b) lo stress da sovraccarico di informazioni da gestire e elaborare;
- c) i rischi derivanti alla salute e alla sicurezza dei lavoratori per l'uso prolungato dei dispositivi informatici;
- d) l'isolamento dal contesto lavorativo;
- e) le discriminazioni di genere e nei confronti del personale con disabilità;

2. Le amministrazioni degli enti di cui al comma 1, si impegnano, in particolare, a realizzare attività dirette a:

- a) organizzare attività di informazione e formazione del personale dipendente dirigenziale e non dirigenziale finalizzate all'acquisizione:
 - 1) delle competenze informatiche idonee ad aumentare l'efficienza e la qualità dell'attività lavorativa e delle strategie lavorative per un'ottimale gestione dei tempi di lavoro e un pieno raggiungimento degli obiettivi;
 - 2) alla consapevolezza dei diritti da esercitare e dei doveri da compiere, nonché delle tutele riconosciute dalla normativa vigente in materia di protezione di dati personali, di salute e sicurezza, di disconnessione dai sistemi tecnologici e dai dispositivi digitali verso i propri responsabili e viceversa e tra colleghi;
- b) organizzare specifici percorsi formativi a favore delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti non vedenti o ipovedenti e con altre disabilità fisiche o cognitive, al fine di sviluppare competenze informatiche che permettano lo svolgimento dell'attività lavorativa anche da remoto, con strumenti tecnologicamente avanzati, adottando al contempo tutte le soluzioni e i servizi necessari ad evitare discriminazione, isolamento sociale e che assicurino pari opportunità di progressione professionale;
- c) rilasciare alle lavoratrici e ai lavoratori periodica certificazione delle competenze acquisite a seguito della formazione di cui alle lettere a) e b);
- d) costituire gruppi di lavoro formati da professionalità interne all'amministrazione che individuino istituti e servizi da attivare e soluzioni innovative da sperimentare, per migliorare l'efficienza e la produttività dell'amministrazione attraverso il riconoscimento del benessere lavorativo e delle specifiche esigenze personali delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti;



IX Commissione Consiliare Permanente

*Lavoro, formazione, politiche giovanili, pari opportunità,
istruzione, diritto allo studio*

*La Presidente
Eleonora Mattia*

- e) stipulare con i lavoratori e le lavoratrici l'accordo previsto dalla normativa vigente in materia di lavoro agile per:
- 1) disciplinare l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta da remoto, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal lavoratore, assicurandone ulteriori rispetto a quelli che il lavoratore possiede per uso personale;
 - 2) individuare i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dagli strumenti tecnologici e dai dispositivi digitali di lavoro;
 - 3) disciplinare 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 dalla normativa vigente in materia;
 - 4) individuare le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei luoghi di lavoro aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari a carico delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché di sanzioni a carico del datore di lavoro;
- f) fornire ai dipendenti i dispositivi digitali e il materiale necessario per lo svolgimento dell'attività lavorativa compiuta da remoto, assicurando l'assistenza tecnica, la sicurezza e il buon funzionamento degli strumenti tecnologici e dei dispositivi digitali assegnati;
- g) rimborsare, sulla base di specifica e idonea documentazione, le eventuali spese sostenute dai lavoratori dipendenti per lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto.



IX Commissione Consiliare Permanente

*Lavoro, formazione, politiche giovanili, pari opportunità,
istruzione, diritto allo studio*

*La Presidente
Eleonora Mattia*

Art. 5

(Registro regionale delle imprese virtuose in materia di equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro)

1. Al fine di favorire comportamenti virtuosi in ordine all'equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro da parte delle imprese che operano sul territorio regionale, è istituito presso l'assessorato competente in materia di lavoro il "Registro delle Imprese virtuose che applicano il principio dell'equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro", di seguito denominato Registro.
2. Al Registro di cui al comma 1 possono iscriversi le imprese pubbliche e private, operanti sul territorio regionale in possesso dei requisiti stabiliti dalla deliberazione di cui al comma 4 e che:
 - a) partecipino alle reti territoriali di cui all'articolo 2, comma 2, lettera a) e/o costituiscano e partecipino alle reti tra imprese di cui alla lettera d) del medesimo articolo;
 - b) attuino interazioni nelle piattaforme dei social network dedicate ai dipendenti, ai collaboratori esterni e ai clienti;
 - c) stipulino con le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, che richiedano modalità flessibili di svolgimento dell'attività lavorativa, accordi individuali che tengano conto delle specifiche esigenze e prevedano: l'organizzazione della prestazione per fasi, cicli e obiettivi ben determinati, l'indicazione precisa dei tempi di connessione e di disconnessione dai dispositivi digitali nel rispetto di quelli di riposo riconosciuti dalla normativa e dalla contrattazione, le specifiche forme di protezione dei dati personali, di tutela della salute e della sicurezza, da riconoscere ai dipendenti durante la prestazione lavorativa effettuata fuori dai luoghi di lavoro;
 - d) riconoscano alle lavoratrici e ai lavoratori genitori con figli fino ai 14 anni, la possibilità di svolgere la propria prestazione lavorativa con modalità organizzative flessibili, ove compatibile con ruolo e mansioni attribuite;
 - e) assicurino alle lavoratrici e ai lavoratori dipendenti strumenti tecnologici e dispositivi digitali, necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa, distinti da quelli personali;
 - f) informino e formino le lavoratrici e i lavoratori sull'uso consapevole e responsabile degli strumenti e dei dispositivi di cui alla lettera e), sui rischi derivanti dal loro non corretto uso e dall'abuso, sulla vita privata, familiare e sulla salute;
 - g) ricorrano a modalità flessibili di svolgimento dell'attività lavorativa nell'ottica della creazione di nuovi posti di lavoro;
 - h) realizzino servizi a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti che svolgano attività lavorativa in presenza e da remoto, al fine di agevolare la genitorialità e la condivisione delle attività di cura, facilitare la progressione professionale, garantire il benessere lavorativo;
 - i) prevedano a favore delle lavoratrici e dei lavoratori polizze assicurative sulla salute, convenzioni per agevolazioni e gratificazioni.
3. La Regione prevede a favore delle imprese iscritte al Registro:



IX Commissione Consiliare Permanente

*Lavoro, formazione, politiche giovanili, pari opportunità,
istruzione, diritto allo studio*

*La Presidente
Eleonora Mattia*

- a) un sistema di premialità consistenti nel riconoscimento di punteggio aggiuntivo, ai fini della valutazione dei progetti presentati nell'ambito di avvisi e bandi regionali per l'attribuzione dei benefici economici, comunque denominati ed erogati dalla Regione;
 - b) contributi fino ad un importo pari al cento per cento dell'IRAP relativa ai periodi di imposta, 2021, 2022, 2023.
4. La Giunta regionale stabilisce con apposita deliberazione:
- a) criteri, modalità e termini per la costituzione del Registro di cui al comma 1 e il relativo aggiornamento;
 - b) criteri per la valutazione delle condizioni previste al comma 2 per l'iscrizione delle imprese al Registro, modalità di cancellazione dallo stesso nonché ulteriori requisiti previsti ai fini del riconoscimento delle premialità e la concessione dei contributi di cui al comma 3.



IX Commissione Consiliare Permanente

*Lavoro, formazione, politiche giovanili, pari opportunità,
istruzione, diritto allo studio*

*La Presidente
Eleonora Mattia*

Art. 6

(Disposizione finanziaria)

1. Agli oneri di cui alla presente legge si provvede mediante il nuovo stanziamento pari ad euro ..., esercizio finanziario 2020, nell'ambito del programma ...denominato "... " di cui alla missione... denominata "...", la cui copertura è garantita dal prelevamento di pari importo, esercizio finanziario 2020, dal programma ... denominato "... " di cui alla missione ... denominata "...".



IX Commissione Consiliare Permanente

*Lavoro, formazione, politiche giovanili, pari opportunità,
istruzione, diritto allo studio*

*La Presidente
Eleonora Mattia*

Art. 7

(Entrata in vigore)

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione sul Bollettino ufficiale della Regione.