

CONSIGLIO REGIONALE DELLA SARDEGNA

PROPOSTA DI LEGGE

N. 200

presentata dai Consiglieri regionali
MORICONI - GANAU - COMANDINI - CORRIAS - DERIU - MELONI - PINNA - PISCEDDA

il 13 agosto 2020

Disciplina per l'accesso al lavoro agile per il personale del ruolo unico dell'Amministrazione regionale
e del sistema degli enti locali della Sardegna

RELAZIONE DEI PROPONENTI

La recente crisi pandemica ha determinato un impatto devastante sugli equilibri nei quali la nostra società ha costruito i propri modelli economici, sociali e soprattutto nel mondo del lavoro. Una rivoluzione, non cercata e non voluta, che ci ha costretto a modificare in brevissimo tempo assetti sociali, economici e ambientali.

Se non ci siamo trovati quasi del tutto impreparati ad affrontare la nuova realtà scaturita dalla crisi epidemiologica, molto lo dobbiamo all'utilizzo delle nuove tecnologie digitali in campo sanitario, economico lavorativo e produttivo.

Nessuno può negare che abbiamo tratto un grande beneficio da questo utilizzo. In particolare, per quanto riguarda la pubblica amministrazione, laddove essa ha potuto assolvere alla sua funzione pubblica, in pieno lockdown, grazie al lavoro da remoto di moltissimi suoi dipendenti, i quali hanno assicurato la continuità della macchina amministrativa nel fornire servizi essenziali alla cittadinanza.

Ciò è dovuto, in massima parte, all'utilizzo diffuso della tecnologia digitale, che ha consentito alla nostra Regione di superare le difficoltà derivanti dalle urgenti, quanto improcrastinabili, misure di contenimento sociale volte a contrastare e bloccare la crisi epidemiologica in atto.

Così, i nostri apparati pubblici e privati hanno potuto continuare a funzionare, per quanto in termini ridotti e con le intrinseche difficoltà dovute, per lo più, ai ritardi di adeguamento agli standard più elevati di copertura territoriale necessari per l'utilizzo degli strumenti dell'ICT.

Una lacuna che, evidentemente, va immediatamente colmata se, alle ben note cause di ritardo nello sviluppo economico scaturenti dalla condizione di insularità, non si vuole aggiungere un ulteriore gap negativo di cui la nostra Isola non sente davvero il bisogno.

Proprio la nostra condizione di Isola più lontana dalla terraferma di tutto il Mediterraneo, dovrebbe spingerci, anzi, a potenziare ai massimi livelli gli strumenti derivanti dalle tecnologie digitali, per abbattere la barriera liquida che ci separa dal continente.

Serve, a tal fine, un'adeguata cornice normativa che favorisca e regolamenti l'utilizzo delle tecnologie digitali nell'apparato pubblico regionale per creare un sistema che, se ben utilizzato, può coadiuvare moltissimo gli sforzi in atto per eliminare le ristrettezze e le lentezze burocratiche che oggi soffocano la nostra macchina amministrativa, con tempi e risposte lunghissimi e diseconomici.

Infatti, lo sviluppo delle tecnologie digitali ha permesso la diffusione di alcune nuove forme di organizzazione del lavoro, soprattutto nelle modalità che consentono di effettuare la prestazione lavorativa al di fuori dai normali luoghi di lavoro, con orari flessibili o con la sostituzione della forza lavoro fisica con attività digitalizzate e standardizzate.

Queste forme di lavoro definite agili o smart, grazie ai benefici derivanti dall'impiego degli strumenti dell'ICT, consentono di ottenere una maggiore flessibilità lavorativa ed una notevole capacità di adattamento ai cambiamenti del mercato del lavoro. Per tali ragioni, le modalità di lavoro agile rappresentano, oggi, i capisaldi di quella che è stata definita «quarta rivoluzione industriale».

E proprio mosso da questi cambiamenti in atto nell'organizzazione del lavoro, che risulta sempre più smart e agile, il legislatore nazionale, avvertendo il ritardo rispetto agli altri paesi europei, ha adottato misure volte all'aggiornamento del cosiddetto quadro regolatorio del settore lavoro.

Anche la nostra Regione si è resa conto e ha preso atto, de facto, della grande utilità degli strumenti derivanti dalle tecnologie digitali in piena crisi da Covid-19, quando l'apparato sanitario regionale e gli uffici dell'Amministrazione regionale e del sistema degli enti locali hanno potuto garantire la continuità della funzione amministrativa grazie soprattutto al lavoro a distanza dei propri dipendenti.

L'esperienza fatta porta alla considerazione che sia quantomeno opportuno e necessario che la Regione si doti quanto prima di una cornice normativa che possa regolamentare la materia per il futuro: ammodernando la macchina organizzativa regionale e avviandosi verso una nuova forma di prestazione lavorativa dei propri dipendenti che superi i concetti e le ristrettezze attuali verso una modernizzazione dell'apparato amministrativo e burocratico regionale, in linea con le tendenze del mercato del lavoro nazionale, europeo e mondiale.

La ratio che informa la proposta di legge prevede che questa modalità di esecuzione del lavoro subordinato deve innanzitutto essere stabilito tramite un accordo scritto tra le parti, che definisca sempre l'organizzazione del lavoro (per fasi, cicli o obiettivi), durata, rispetto dei tempi di riposo, diritto alla disconnessione e modalità di recesso.

Resta fermo che la prestazione lavorativa è ovviamente da eseguire in totale autonomia da parte del lavoratore, senza vincoli di orario o di luogo di lavoro e con l'utilizzo di strumenti tecnologici adeguati. Una delle cose più importanti espresse dalla legge è la parità di trattamento economico per il lavoro agile rispetto al lavoro per così dire tradizionale, ma anche il diritto all'apprendimento permanente e la tutela degli aspetti legati alla salute e alla sicurezza, tra cui infortuni e malattie.

Al fine di perseguire gli obiettivi già standardizzati a livello nazionale e europeo, i proponenti intendono avanzare un progetto di regolamentazione di questa nuova forma di lavoro che utilizza appieno la tecnologia digitale. Il fine è quello di dotare la Regione di uno strumento adeguato ai processi di ammodernamento dell'apparto funzionale amministrativo, in una nuova visione del rapporto di lavoro che regoli le prestazioni dei propri dipendenti.

Non si tratta di un provvedimento che investe universalmente tutti i dipendenti regionali, ma si inizia con un contingentamento su base annuale delle autorizzazioni a svolgere la prestazione in modalità di lavoro agile, con alcune categorie di lavoratori che sono ammessi alla modalità di lavoro agile in forza di particolari ragioni che ne favoriscono la scelta.

La proposta di legge è composta da 11 articoli:

L'articolo 1 definisce le finalità sulla base di una armonizzazione normativa col dettato della legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato": tali finalità sono relative anche alla diffusione e conoscenza dello strumento.

L'articolo 2 definisce l'oggetto e le modalità con cui la Regione intende regolamentare il lavoro agile relativamente alla: esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno della sede di lavoro dell'ente o azienda del sistema Regione e in parte all'esterno senza postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalle contrattazioni collettive. Possibilità di utilizzo di dotazione informatica propria o assegnata dal datore di lavoro per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori della sede di lavoro.

L'articolo 3 detta le definizioni esplicative riguardo il lavoro agile.

L'articolo 4 individua i destinatari del provvedimento specificando che la disciplina è rivolta a tutto il personale del sistema Regione, ivi compresi i dirigenti e i titolari di incarichi, che sulla base della valutazione effettuata dal dirigente della struttura di appartenenza svolgono attività compatibili con il lavoro agile, fermo restando la sostenibilità organizzativa in ordine alla garanzia del corretto funzionamento degli uffici. Inoltre, indica quali sono i soggetti che hanno diritto di priorità alla esecuzione della prestazione lavorativa fra i portatori di patologie che li rendano maggiormente esposti al contagio o ne diminuiscano le capacità lavorative, le dipendenti in stato di gravidanza, i dipendenti con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, i genitori impegnati nella cura dei figli minori in conseguenza dell'eventuale contrazione dei servizi educativi degli asili nido e della scuola dell'infanzia, i dipendenti che abbiano raggiunto i 60 anni di età.

L'articolo 5 detta le modalità di attuazione del lavoro agile in particolare per obiettivi e valutazione dei risultati, strumenti utilizzati dal lavoratore agile, tempi di riposo del lavoratore agile ed eventuali misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

L'articolo 6 stabilisce i requisiti generali del rapporto di lavoro.

L'articolo 7 disciplina il contingentamento che la Regione, gli enti e le aziende regionali stabiliscono per le autorizzazioni allo svolgimento del lavoro agile per i loro dipendenti.

L'articolo 8 contiene il regime di trattamento economico del personale in lavoro agile.

L'articolo 9 stabilisce l'adozione da parte della Regione di un regolamento per l'attuazione del lavoro agile nella modalità stabilite dalla presente proposta di legge.

Gli articoli 10 e 11 contengono le norme per la copertura finanziaria e per l'entrata in vigore dalla legge.

TESTO DEL PROPONENTE

Art. 1

Finalità

1. La Regione, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori, in armonia con la legge 22 maggio 2017, n. 81 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato), promuove le attività di lavoro agile e ne diffonde la conoscenza in ambito pubblico e privato.

Art. 2

Oggetto

1. Il lavoro agile è una modalità flessibile e semplificata di lavoro finalizzata ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e ad incrementare la produttività, consistente in una prestazione di lavoro subordinato svolta con le modalità di cui al comma 2.

2. Per lavoro agile la Regione intende l'esecuzione della prestazione lavorativa da parte del dipendente del sistema Regione senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa secondo le seguenti modalità:

- a) esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno della sede di lavoro dell'ente o azienda del sistema Regione e in parte all'esterno senza postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- b) possibilità di utilizzo di dotazione informatica propria o assegnata dal datore di lavoro per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- c) assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori della sede di lavoro.

Art. 3

Definizioni

1. Ai fini della presente disciplina, in virtù di quanto disposto dall'articolo 18 della legge n. 81 del 2017, si intende per:

- a) lavoro agile: modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato;
- b) sistema Regione: l'Amministrazione regionale e il sistema degli enti locali della Sardegna;
- c) dotazione informatica: strumenti informatici quali pc portatile, tablet, smartphone, appartenenti al dipendente o assegnata dal datore di lavoro;
- d) diritto alla disconnessione: diritto del lavoratore agile, nelle giornate di espletamento della prestazione in modalità agile, di non leggere e-mail e/o messaggi e di non rispondere a telefonate all'interno della fascia oraria definita dall'accordo individuale;
- e) lavoratore agile: dipendente che espleta l'attività lavorativa in modalità agile;
- f) sede di lavoro: locali ove ha sede l'Amministrazione e ove il dipendente svolge la sua attività lavorativa nei giorni di lavoro agile, secondo quanto concordato nello specifico accordo individuale.

Art. 4

Destinatari

1. La disciplina è rivolta a tutto il personale del sistema Regione, ivi compresi i dirigenti e i titolari di incarichi che, sulla base della valutazione effettuata dal dirigente della struttura di appartenenza, svolgono attività compatibili con il lavoro agile, fermo restando la sostenibilità organizzativa in ordine alla garanzia del corretto funzionamento degli uffici.

2. Hanno diritto in via prioritaria a tale esecuzione della prestazione lavorativa i dipendenti che si trovino in una o più delle seguenti situazioni:

- a) portatori di patologie che li rendano mag-

- giormente esposti al contagio o ne diminuiscono le capacità lavorative;
- b) le dipendenti in stato di gravidanza;
 - c) dipendenti con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate);
 - d) genitori impegnati nella cura dei figli minori in conseguenza dell'eventuale contrazione dei servizi educativi degli asili nido e della scuola dell'infanzia;
 - e) dipendenti che abbiano raggiunto i sessanta anni di età.

Art. 5

Modalità di attuazione del lavoro agile

1. Il contratto di lavoro individuale determina le condizioni di svolgimento della prestazione lavorativa e il potere direttivo del datore di lavoro, disciplinando in particolare:

- a) obiettivi e valutazione dei risultati;
- b) gli strumenti utilizzati dal lavoratore agile;
- c) i tempi di riposo del lavoratore agile;
- d) le eventuali misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

2. Il contratto può essere stipulato a termine o a tempo indeterminato, con facoltà di recesso da parte del lavoratore o del datore di lavoro, in presenza di un giustificato motivo, con un preavviso non inferiore ai quarantacinque giorni.

Art. 6

Requisiti generali del rapporto di lavoro

1. La prestazione di lavoro agile può essere svolta a condizione che esistano i seguenti requisiti:

- a) la possibilità di svolgimento delle attività assegnate al dipendente senza la necessità di una costante presenza fisica nelle sedi dell'Amministrazione di appartenenza;
- b) la possibilità di utilizzare strumentazioni

tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dell'Amministrazione di appartenenza.

2. Possono essere svolte in modalità di lavoro agile le attività di:

- a) natura istruttoria con riferimento ad istanze on-line e/o ad attività dematerializzate;
- b) predisposizione di provvedimenti amministrativi, deliberazioni, procedure di gara, convenzioni e contratti;
- c) natura istruttoria legislativa (Proposte di legge e leggi), documentale, regolamentare, attuativa, programmatica, ispettiva e consultiva;
- d) gestione di banche dati e monitoraggio.

Art. 7

Contingentamento posti di lavoro agile

1. La Regione, gli enti e le aziende regionali, nell'ambito della programmazione del fabbisogno delle risorse umane, determinano il numero dei progetti di lavoro agile da attivare annualmente.

Art. 8

Disciplina economica del lavoro agile

1. I contratti collettivi di lavoro del settore pubblico adeguano la disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro alle specifiche modalità di svolgimento del lavoro agile, garantendo al lavoratore un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'ente pubblico o azienda privata.

2. I contratti collettivi e i contratti individuali di lavoro agile disciplinano l'esercizio del potere di controllo da parte del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno del locale dell'ente o azienda del sistema Regione nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei la-

voratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento).

3. Il lavoratore riceve adeguata formazione circa le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle disposizioni relative alla riservatezza dei dati e alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

Art. 9

Regolamento per l'attuazione del lavoro agile

1. La Giunta regionale, entro tre mesi dall'entrata in vigore della presente legge, sulla base dei requisiti in essa contenuti, adotta un Regolamento per l'attivazione del lavoro agile per i lavoratori del sistema Regione contenente le seguenti disposizioni:

- a) oggetto e definizioni;
- b) destinatari;
- c) requisiti generali del rapporto di lavoro agile;
- d) modalità applicative;
- e) svolgimento della prestazione lavorativa di lavoro agile;
- f) strumenti di lavoro;
- g) diritto alla disconnessione;
- h) accordo individuale di accesso al lavoro agile;
- i) recesso, proroga o modifica;
- j) trattamento economico e giuridico;
- k) condotte sanzionabili;
- l) obblighi di custodia e riservatezza delle dotazioni informatiche;
- m) sicurezza sul lavoro.

Art. 10

Norma finanziaria

1. Dall'applicazione della presente legge non derivano nuovi e maggiori oneri a carico del bilancio regionale.

Art. 11

Entrata in vigore

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione sul Bollettino ufficiale della Regione autonoma della Sardegna (BURAS).