

DELIBERAZIONE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA DEL CONSIGLIO REGIONALE n. 79 del 23 ottobre 2018

Smartworking (lavoro agile): avvio della sperimentazione per il personale del Consiglio regionale.

[Consiglio regionale]

1. la disciplina normativa e gli atti amministrativi inerenti

L'articolo 25 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 (cd. "Jobs Act") ha dato nuovo impulso alla definizione delle misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata, prevedendo l'adozione di specifiche linee guida ministeriali.

Successivamente, la legge 7 agosto 2015, n. 124, concernente "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" all'articolo 14, comma 1, ha disposto:

1. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente comma costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche adeguano altresì i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando specifici indicatori per la verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Riguardo al telelavoro, il Consiglio regionale del Veneto si è già allineato alle previsioni normative sopra riportate con l'adozione della deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 39 del 23 giugno 2016 recante il Piano triennale 2016- 2018 e il disciplinare per l'utilizzo del telelavoro, cui ha fatto seguito l'attivazione di alcune postazioni di telelavoro domiciliare che attualmente ammontano a 3.

Quanto invece alla sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, anche al fine di tutelare le cure parentali, è successivamente entrata in vigore la legge 22 maggio 2017, n. 81 che al capo II (artt. da 18 a 23) ha disciplinato il lavoro agile, chiamato anche "smartworking":

Art. 18 Lavoro agile

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.

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.

3. Le disposizioni del presente capo si applicano, 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, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti.

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.*

5. *Agli adempimenti di cui al presente articolo si provvede senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.*

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, 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.*

2. *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. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può 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.*

Art. 20 Trattamento, diritto all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze del lavoratore

1. *Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi 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.*

2. *Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile ai sensi del presente capo può essere riconosciuto, nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 19, il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.*

Art. 21 Potere di controllo e disciplinare

1. *L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina 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, e successive modificazioni.*

2. *L'accordo di cui al comma 1 individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.*

Art. 22 Sicurezza sul lavoro

1. *Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.*

2. *Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.*

Art. 23 Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali

1. *L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto delle 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, e successive modificazioni.*

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.*

3. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni 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, e successive modificazioni, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

Al riguardo, è intervenuta la Direttiva (n. 3 del 1° giugno 2017) del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti" (di seguito "direttiva n. 3/2017"). La stessa prevede che *"le amministrazioni sono tenute ad adottare tutte le iniziative necessarie all'attuazione della direttiva, anche avvalendosi della collaborazione del CUG e degli OIV"*.

Sotto il profilo dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro dei lavoratori che aderiscono a tali particolari modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, l'INAIL ha emanato la circolare n. 48 del 2 novembre 2017.

2. Le direttive dell'Ufficio di presidenza

L'Ufficio di presidenza con la deliberazione n. 75 del 27 settembre 2017 ha approvato la direttiva per la gestione n. 21.6 *"Attuare gli obiettivi fissati dal Piano triennale di azioni positive (pari opportunità) approvato dalla Giunta regionale prevedendo in particolare una disciplina specifica per il personale del Consiglio regionale per la conciliazione del tempo lavoro-famiglia con riferimento alla disciplina dello smart working"*.

L'OIV e il Segretario generale hanno validato gli obiettivi assegnati ai dirigenti per l'anno in corso che comprendono l'avvio della sperimentazione del lavoro agile.

3. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Da ultimo, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 riporta nella dichiarazione congiunta n. 2 quanto segue:

"Le parti, nel condividere gli obiettivi stabiliti per la diffusione del lavoro agile nella pubblica amministrazione, auspicano la più ampia applicazione dell'istituto da parte degli enti del comparto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione pubblica".

4. Le condizioni per l'avvio della sperimentazione in Consiglio regionale del Veneto

La direttiva 3/2017 fornisce delle indicazioni operative per l'attivazione del lavoro agile che in estrema sintesi prevedono:

- l'analisi del contesto (organizzazione reale, modalità di lavoro, subculture ecc.) e delle caratteristiche quantitative e qualitative del personale;
- la definizione degli obiettivi e delle caratteristiche del progetto generale di lavoro agile;
- l'avvio del lavoro agile in modalità di sperimentazione;
- il monitoraggio e la valutazione dei risultati conseguiti in termini di obiettivi raggiunti e/o della produttività delle attività svolte dai dipendenti coinvolti.

Inoltre, individua alcuni elementi come condizioni per sperimentare con successo lo smart working, tra i quali:

- obiettivi prestazioni specifici, misurabili, coerenti e compatibili con il contesto organizzativo, che permettano di responsabilizzare il personale e valutare il conseguimento dei risultati;
- infrastrutture abilitanti per il lavoro agile;
- percorsi di formazione;
- criteri di priorità per la fruizione a favore di coloro che si trovino in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati nel volontariato;
- spazi di lavoro condivisi;
- uso diffuso delle tecnologie digitali a supporto della prestazione lavorativa.

Il Consiglio regionale ha avviato da tempo un percorso di diffusione dell'uso di tecnologie digitali, anche attraverso applicazioni gestionali e di project management accessibili da remoto, quali la gestione documentale, del cartellino presenze dei dipendenti e da ultimo la gestione dell'iter dei decreti dirigenziali. I dirigenti e i titolari di incarichi di alta professionalità

sono dotati di device che permettono il lavoro da remoto.

Le attività svolte dalle strutture amministrative della Segreteria generale sono mappate nell'ambito del Sistema di gestione della qualità adottato e certificato secondo la norma UNI EN 9001 fin dal 2004; sono descritte in apposite procedure, tracciate in termini di flussi di lavoro in molti degli applicativi software in uso e monitorate secondo indicatori di processo che fanno parte del sistema di misurazione e valutazione della performance ai sensi del decreto legislativo 150/2009.

Sotto il profilo delle caratteristiche dei lavoratori e delle lavoratrici del Consiglio regionale del Veneto con particolare riferimento agli aspetti qualitativi, legati ai carichi di cura familiare e ai ritmi di vita e di lavoro dei lavoratori congeniali (o meno) all'attivazione di un percorso di flessibilità, va considerato che le sedi principali dell'ente sono collocate nel centro storico della città lagunare che, per la sua conformazione e per l'elevata presenza di turisti, può essere raggiunta solo con mezzi di trasporto pubblici molto affollati e non adeguati alla mole di utenti e con un percorso a piedi di circa 30 minuti (o con mezzo acqueo). In ragione di ciò la quasi totalità dei dipendenti deve compiere quotidianamente un viaggio di alcune ore mediante l'utilizzo di mezzi pubblici, anche più di uno, per raggiungere la sede di lavoro e tornare a casa. Il risparmio del tempo di viaggio è già un fattore importante nella valutazione d'impatto della introduzione del lavoro agile, al quale si aggiungono i carichi di cura familiare che caratterizzano i dipendenti, testimoniati dal ricorso agli istituti attualmente previsti per la conciliazione dei tempi di vita-lavoro dalla normativa vigente.

6. La disciplina per la sperimentazione del lavoro agile in Consiglio regionale del Veneto

In ragione delle caratteristiche organizzative sopra descritte la sperimentazione del lavoro agile in Consiglio regionale sarà attuata con le modalità di seguito descritte.

La sperimentazione avrà una durata di due anni e sarà monitorata annualmente sotto il profilo del miglioramento della produttività nell'ambito del sistema di valutazione della performance e con la periodicità prevista nel Piano di azioni positive o concordata con il Comitato unico di garanzia sotto il profilo del miglioramento del benessere organizzativo.

L'operatività del Sistema di gestione per la qualità adottato dal Consiglio regionale consente in via generale una elevata compatibilità della attività svolte dalle strutture amministrative della Segreteria generale (servizi consiliari e strutture direttamente afferenti al Segretario generale) con la modalità agile di lavoro. Pertanto in via di massima sarà consentito a tutto il personale assegnato a tali strutture di presentare una manifestazione di interesse per la partecipazione alla sperimentazione. Saranno i dirigenti capi dei servizi consiliari, il Segretario generale e il Comitato di direzione a stabilire le eventuali attività non compatibili e i progetti di lavoro agile non attivabili.

Saranno inoltre realizzate tutte le condizioni necessarie per l'attuazione del lavoro agile nelle unità di supporto agli organi e ai gruppi consiliari, con particolare riferimento alla misurazione del contributo alla performance dell'ente con la consulenza tecnica dell'OIV e del Dipartimento della Funzione pubblica nell'ambito del progetto RiformAttiva. A quest'ultimo partecipa il Consiglio regionale del Veneto su autorizzazione dell'Ufficio di presidenza proprio con l'obiettivo principale di incrementare l'efficacia del sistema di valutazione della performance e adottare soluzioni organizzative innovative come il lavoro agile per il miglioramento della stessa.

Il servizio competente in materia di sistema informativo provvederà a tutti gli adempimenti connessi alla predisposizione della strumentazione tecnologica necessaria per l'attivazione della sperimentazione. Per il contenimento della strumentazione tecnologica e dei conseguenti costi, le giornate di lavoro agile saranno svolte previa verifica da parte del lavoratore della disponibilità della stessa mediante prenotazione. Partendo dal presupposto che l'impiego del lavoro agile accresce la produttività e il benessere organizzativo, si ritiene utile estendere la sperimentazione a tutte le attività compatibili con le innovative modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, contenendo nel contempo i costi di dotazione della strumentazione tecnologica necessaria rendendola disponibile in quantità limitate a tutti i lavoratori interessati su prenotazione nelle giornate di lavoro da remoto. Se per una giornata dovessero risultare insufficienti, verrà data la priorità ai lavoratori che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e di quelli che sono impegnati in attività di volontariato - secondo i criteri già stabiliti per l'accesso al telelavoro. In questo modo l'adozione dei criteri di priorità imposta dalla Direttiva n. 3/2017 incide non sulla accessibilità alla sperimentazione ma sulle modalità di svolgimento delle giornate di lavoro agile, favorendone la collocazione più rispondente alla conciliazione vita-lavoro del lavoratore o della lavoratrice che ha maggiori carichi di famiglia, nel rispetto delle esigenze organizzative.

La sperimentazione sarà accompagnata da incontri di formazione - organizzati a cura del Servizio amministrazione bilancio e servizi e rivolti ai dirigenti capi dei servizi del Consiglio regionale in considerazione del ruolo strategico rivestito dalla figura dirigenziale per la buona riuscita della sperimentazione stessa che possa portare alla messa a regime dell'istituto. Gli incontri avranno la finalità di sensibilizzare la dirigenza sul cambio di prospettiva da adottare per rendere efficace lo strumento del lavoro agile: è diversa la concezione del potere di controllo dirigenziale che in questa fattispecie è incentrato sulla verifica del conseguimento del risultato, in termini sia quantitativi, sia qualitativi. Ecco quindi che assume fondamentale rilevanza il set di indicatori utili al monitoraggio dell'incremento della produttività apportato dal lavoro agile. Inoltre l'accento sarà posto sulla

necessità di responsabilizzare i lavoratori agili e di investire sulle leve relazionali che favoriscono i rapporti fondati sulla fiducia, affiancando così al potere direttivo gerarchico la gestione dirigenziale delle competenze del personale assegnato.

Al fine di compilare una lista di FAQ, sarà attivata un'apposita casella di posta elettronica dedicata cui i lavoratori agili e i relativi dirigenti potranno rivolgere richieste di chiarimenti in materia.

Il disciplinare, il modello di manifestazione di interesse all'avvio di un progetto di lavoro agile e il modello di accordo individuale sono riportati in allegato.

5. le relazioni sindacali e il coinvolgimento di ulteriori soggetti

Come ribadito dalla direttiva n. 3/2017, l'istituto dello smartworking attiene alla materia dell'organizzazione degli uffici ed è quindi escluso dalle materie oggetto di relazione sindacale (ex articoli 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001).

Ciononostante, la direttiva n. 3/2017 suggerisce di avviare percorsi di collaborazione con le OO.SS. che possano essere utili in un'ottica di collaborazione per l'applicazione efficace di un istituto innovativo come il lavoro agile.

La stessa direttiva n. 3/2017 richiama inoltre l'importanza di coinvolgere il Comitato unico di garanzia e l'Organismo indipendente di valutazione in quanto soggetti che contribuiscono attivamente all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

Al riguardo, con nota in data 8 ottobre 2018, è stata data la relativa informativa alla RSU del Consiglio regionale, alle OO.SS. rappresentative e al CUG.

Con ulteriore apposita nota, è stato richiesto all'OIV un parere in merito all'iniziativa di cui trattasi e lo stesso si è espresso favorevolmente.

Tutto ciò premesso, il relatore propone di sottoporre all'approvazione dell'Ufficio di presidenza il seguente provvedimento.

L'UFFICIO DI PRESIDENZA

- udito il relatore, il quale dà atto che la competente struttura consiliare ha dichiarato che la pratica è stata regolarmente istruita con l'osservanza delle norme regionali e statali in materia;
- vista la legge regionale 31 dicembre 2012, n. 53;
- ritenuto di dover provvedere nel senso proposto;
- a voti unanimi e palesi;

delibera

1. di approvare quale parte integrante e sostanziale del presente atto quanto riportato in premessa;
2. di approvare, per le motivazioni indicate in premessa, il Disciplinare per la sperimentazione del lavoro agile, come risultante dall'allegato che forma parte integrante del presente provvedimento;
3. di trasmettere la presente deliberazione alla Direzione organizzazione e personale per gli adempimenti di competenza ai sensi di quanto previsto all'articolo 56, comma 16, della l.r. 53/2012;
4. di demandare ai servizi competenti tutti gli adempimenti connessi alla predisposizione della strumentazione tecnologica necessaria per l'attivazione del progetto in oggetto nel limite del budget assegnato;
5. di stabilire che alla spesa per gli adempimenti di cui al punto precedente provvede il dirigente del Servizio competente in materia di sistema informativo con propri provvedimenti nell'ambito delle risorse a lui assegnate;
6. di pubblicare nel BURVET la presente deliberazione in forma integrale, a cura della Segreteria generale.