

DELIBERAZIONE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA DEL CONSIGLIO REGIONALE n. 93 del 19 ottobre 2021

Aggiornamento del Piano organizzativo del lavoro agile 2021-2023 e disciplinare del lavoro agile.

[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, aveva 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'approvazione del Piano triennale 2019-2021. Attualmente le postazioni di telelavoro domiciliare ammontano a 1.

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 E LA SPERIMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE

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"*.

Con deliberazione n. 79 del 23 ottobre 2018 è iniziata nel mese di novembre 2018 la sperimentazione del lavoro agile. Nel corso del biennio di sperimentazione sono state attivate 26 posizioni pari al 14% circa dei dipendenti in servizio. Per ciascuna è stato firmato un progetto che individua, tra gli altri elementi, gli indicatori di performance relativi alle attività svolte in modalità agile. La sperimentazione si è conclusa formalmente il 31 dicembre 2020 ma di fatto la modalità ordinaria di lavoro agile è stata sostituita da quella in deroga a partire dall'inizio dello stato di emergenza COVID-19.

3. IL LAVORO AGILE DURANTE LO STATO DI EMERGENZA COVID-19 E IL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE

La normativa adottata dal Governo durante lo stato di emergenza ha consentito il ricorso al lavoro agile senza la sottoscrizione dell'accordo individuale previsto dalla legge n. 81 del 2017.

Viene inoltre approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 7 del 28 gennaio 2021 il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), che costituisce sezione del Piano della performance secondo quanto previsto dall'articolo 14 della legge 13 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'articolo 263 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34.

Il POLA contiene una prima programmazione che tiene conto da un lato della peculiarità dell'anno 2021, ancora caratterizzato almeno in parte dal permanere dello stato di emergenza COVID, e dall'altro lato dell'obiettivo minimo previsto dalla legge 13 agosto 2015, n. 124 nel testo allora vigente, ossia quello di garantire al 60% dei lavoratori che svolgono attività eseguibili in modalità di lavoro agile di stipulare un accordo individuale di lavoro agile.

Sono, inoltre, state illustrate le condizioni abilitanti la modalità di lavoro agile.

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.

Non è stata però approvata una disciplina del lavoro agile in quanto la normativa emergenziale consentiva il ricorso massiccio al lavoro agile in deroga fino al 31 dicembre 2021 e si era in attesa di una regolamentazione in materia promessa dagli atti di indirizzo per la nuova contrattazione collettiva del pubblico impiego.

4. L'AGGIORNAMENTO DEL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE DEL CONSIGLIO REGIONALE DEL VENETO A SEGUITO DEI PROVVEDIMENTI ADOTTATI DAL GOVERNO E DAL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI PER IL RITORNO AL LAVORO IN PRESENZA NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

La disciplina sul lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni è stata oggetto di alcune modifiche ad opera dei decreti legge adottati dal Governo durante lo stato di emergenza sanitaria. In particolare il contenuto del comma 1 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 è stato così aggiornato:

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 del lavoro agile. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica.

Inoltre, il comma 3-ter del D.L. 13 marzo 2021, n. 30, inserito dalla legge di conversione 6 maggio 2021, n. 61 ha stabilito che:

1-ter. Ferma restando, per il pubblico impiego, la disciplina degli istituti del lavoro agile stabilita dai contratti collettivi nazionali, è riconosciuto al lavoratore che svolge l'attività in modalità agile il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. L'esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.

Da ultimo, con il D.P.C.M. 23 settembre 2021 è stato stabilito che dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di esecuzione della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella svolta in presenza.

Pertanto, con il presente provvedimento si rende necessario aggiornare il Piano organizzativo del lavoro agile con riferimento al programma di sviluppo del lavoro agile, come da allegato 1 al presente provvedimento.

5. LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE IN CONSIGLIO REGIONALE DEL VENETO

In linea con quanto programmato nel Piano organizzativo del lavoro agile, come aggiornato con il presente provvedimento, la modalità di esecuzione della prestazione in modalità di lavoro agile viene regolamentata come da allegato Disciplinare.

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. Sarà il Comitato di direzione a stabilire le eventuali attività non compatibili e i progetti di lavoro agile non attivabili.

In considerazione della inclusione nel Piano e nel Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale assegnato alle unità di supporto agli organi e ai gruppi consiliari, sarà consentito anche a quest'ultimo la prestazione dell'attività in modalità di lavoro agile. Per i responsabili di tali unità il progetto di lavoro agile sarà definito d'intesa con il componente dell'Ufficio di presidenza/Portavoce dell'opposizione/Presidente del gruppo consiliare.

Partendo dal presupposto che l'impiego del lavoro agile accresce la produttività e il benessere organizzativo, si ritiene utile estendere tale modalità di prestazione del lavoro 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 stabilendo che nel caso in cui venga assegnato il pc portatile questo sostituirà il computer fisso in ufficio e sarà utilizzato anche nelle giornate di lavoro in sede, ferma restando la fornitura di una docking station a cui collegarlo e il mantenimento del monitor, del mouse e della tastiera esterna in uso. Il servizio competente in materia di sistema informativo provvederà a tutti gli adempimenti connessi alla predisposizione della strumentazione tecnologica necessaria, provvedendo nel contempo provvedendo nel contempo a disabilitare gli accessi VPN o a recuperare tutti i device del Consiglio regionale concessi o dati in uso ai dipendenti per l'esecuzione delle attività in modalità di lavoro agile senza accordo individuale, non più consentita dopo il 14 ottobre 2021.

6. 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.

I documenti sono stati oggetto di apposita informativa alle Organizzazioni sindacali, alla RSU e al CUG, nonché trasmessi all'OIV. Il confronto richiesto dalla RSU si è concluso come da sintesi agli atti. Delle richieste fatte in tale sede è stata accolta quella di aumento del punteggio relativo all'impegno in attività di volontariato nei criteri di priorità all'accesso fissati nel POLA, al contrario di quella sull'aumento da 6 a 8 del numero di giornate massime di svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile.

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

L'UFFICIO DI PRESIDENZA

- visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

- la legge 13 agosto 2015, n. 124 come modificata dall'art. 263 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77;

- vista la l.r. 53/2012;

- a voti unanimi e palesi;

delibera

1) di approvare quale parte integrante e sostanziale del presente atto quanto riportato in premessa;

- 2) di approvare l'aggiornamento del Piano organizzativo del lavoro agile 2021-2023 come da allegato 1 al presente provvedimento;
- 3) di approvare il Disciplinare del lavoro agile come da allegato 2 al presente provvedimento;
- 4) di demandare al servizio competente tutti gli adempimenti connessi alla predisposizione della strumentazione tecnologica necessaria per l'attivazione dei progetti di lavoro agile nel limite del budget assegnato, provvedendo nel contempo a disabilitare gli accessi VPN o a recuperare tutti i device del Consiglio regionale concessi o dati in uso ai dipendenti per l'esecuzione delle attività in modalità di lavoro agile senza accordo individuale;
- 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 la presente deliberazione in forma integrale sul BURVET, a cura della Segreteria generale e nella sezione Amministrazione trasparente del sito, a cura della struttura competente come stabilito nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza vigente.