

DELIBERAZIONE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA DEL CONSIGLIO REGIONALE n. 7 del 27 febbraio 2024

**Disciplinare del lavoro a distanza. Aggiornamento delle disposizioni relative al lavoro agile a tutela della lavoratrice gestante.**

*[Organizzazione amministrativa e personale regionale]*

## 1. LE ESIGENZE DI AGGIORNAMENTO DEL DISCIPLINARE DEL LAVORO A DISTANZA

Con la deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 60 del 31 ottobre 2023 è stato approvato il disciplinare del lavoro a distanza applicabile al personale del Consiglio regionale del Veneto a decorrere dal 1° gennaio 2024.

Tale provvedimento si è reso necessario anche per adeguare la previgente disciplina a quanto disposto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Comparto funzioni locali per il triennio 2019 - 2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022.

L'articolo 63 del sopra richiamato CCNL sottolinea che il lavoro agile è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Lo stesso CCNL, all'articolo 64, stabilisce che l'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività.

Al riguardo, le direttive dell'Ufficio di presidenza (deliberazione n. 47 del 1° agosto 2023), richiamate anche nella sopra richiamata deliberazione n. 60/2023, prevedono l'implementazione del modello di organizzazione del lavoro basata sul lavoro misto (in sede e da remoto) con l'obiettivo, tra gli altri, di migliorare il benessere organizzativo (direttiva 6.22).

Inoltre, il lavoro agile si pone come leva strategica per l'implementazione di innovativi canali di reclutamento e formazione di giovani e adozione di strategie e strumenti per rendere più efficace l'employee experience dei neoassunti al fine di migliorarne retention e produttività, a supporto di un CRV digitale, sostenibile e pronto alla sfida dell'autonomia differenziata (direttiva 6.20).

Equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, benessere organizzativo, flessibilità e retention sono quindi obiettivi che, insieme a quelli del miglioramento del servizio pubblico, della produttività e dell'innovazione organizzativa, devono orientare le scelte dell'Amministrazione.

Appare quindi in linea con tali finalità, aggiornare il disciplinare del lavoro a distanza, con applicazione agli accordi individuali di lavoro agile stipulati successivamente alla data di approvazione del presente provvedimento, assicurando il diritto alla fruizione flessibile del lavoro agile alla lavoratrice gestante, mediante l'integrazione dell'articolo 5 (Articolazione della prestazione lavorativa in modalità agile) del disciplinare approvato con la citata deliberazione n. 60/2023, come di seguito riportata:

*"iiii) la lavoratrice gestante, a decorrere dalla data in cui - ai sensi dell'articolo 8, comma 2, del d. lgs. 151/2001 - ha informato il datore di lavoro del proprio stato, ha diritto alla fruizione flessibile del lavoro agile in deroga al limite di cui al punto i), assicurando la prevalenza del servizio prestato in sede, secondo le esigenze di servizio dell'Amministrazione, su base plurimensile, con riferimento al periodo che intercorre tra il termine finale del congedo di maternità di cui agli articoli 16 e 20 del d.lgs. 151/2001 e il compimento da parte del bambino dell'età indicata all'articolo 32, comma 1, del medesimo d. lgs. 151/2001;"*

Quanto sopra, non solo in ossequio al principio immanente nel nostro ordinamento di tutela della salute della lavoratrice gestante e del nascituro, attuato in particolare con il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53", ma anche in considerazione della peculiarità delle sedi consiliari.

Infatti, 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, anche le lavoratrici gestanti nel

periodo antecedente il congedo di maternità devono compiere quotidianamente un viaggio di alcune ore mediante l'utilizzo dei mezzi pubblici (anche più di uno) per raggiungere la sede di lavoro e tornare a casa.

## 2. LE RELAZIONI SINDACALI E IL COINVOLGIMENTO DI ULTERIORI SOGGETTI

L'articolo 5, comma 3, lettera l) del CCNL 16 novembre 2022 del Comparto funzioni locali stabilisce che sia oggetto di confronto quanto di seguito riportato:

*Art. 5 Confronto*

*[...]*

*l) [...]*

*l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi.*

Inoltre, rimane valido quanto suggerito dalla direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri in merito all'importanza di coinvolgere anche 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.

Per quanto sopra considerato, il documento è stato oggetto di apposita informativa alle Organizzazioni sindacali, alla RSU e al CUG, nonché trasmesso all'OIV.

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

### L'UFFICIO DI PRESIDENZA

- vista la l.r. 53/2012;
- visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 16 novembre 2022 Comparto Funzioni locali;
- visto il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
- 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 disciplinare del lavoro a distanza come da allegato 1 al presente provvedimento, con applicazione agli accordi individuali di lavoro agile stipulati successivamente alla data di approvazione del presente provvedimento;
3. di demandare al Servizio amministrazione bilancio e servizi informatici gli adempimenti connessi all'esecuzione dell'aggiornamento del presente provvedimento;
4. di dare atto che il presente provvedimento non comporta spesa;
5. di pubblicare la presente deliberazione in forma integrale sul BURVET, a cura della Segreteria generale