



Venezia, 19-07-2019

nr. ordine 1638

Prot. nr. 187

All'Assessore Paolo Romor

e per conoscenza

Alla Presidente della X Commissione

Alla Segreteria della Commissione consiliare X
Commissione

Alla Presidente del Consiglio comunale

Al Sindaco

Al Capo di Gabinetto del Sindaco

Ai Capigruppo Consiliari

Ai Presidenti delle Municipalità

Al Vicesegretario Vicario

INTERROGAZIONE

Oggetto: Attuazione da parte del Comune di Venezia di quanto previsto dalla L. 124/2015 in materia di Telelavoro / Lavoro Agile/Smart Working. Interrogazione a risposta orale in Commissione ex artt. 14-15 Reg. C.C.

Tipo di risposta richiesto: in Commissione

Premesso che

• Gli studi sul telelavoro anche in ambito europeo hanno provato i benefici del telelavoro/lavoro agile per l'ambiente, per le famiglie, per il lavoratore e per le aziende. Secondo l'**Osservatorio Smart Working della School of Management del Politecnico di Milano**, chi lavora fuori dell'azienda è mediamente più produttivo dei dipendenti che sono in ufficio (**aumento della produttività del 35%-40%**) e si assenta di meno (**63% delle assenze in meno**). Inoltre le novità introdotte con la nuova normativa consentono di abbattere ulteriormente i tempi di attivazione e i costi (consentendo per esempio l'utilizzo della linea dati del dipendente), di ridurre i costi di affitti, utenze, risparmio dei buoni pasto, di migliorare il clima aziendale in un periodo caratterizzato da una elevata conflittualità che incide negativamente sul benessere dei lavoratori e dei cittadini/utenti. Le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare oltre ad incrementare la produttività individuale e organizzativa, consentono di erogare servizi in orari diversi da quelli mattutini, favoriscono l'innovazione digitale, la trasparenza e aiutano i dipendenti in situazione di svantaggio;

• La Corte dei Conti con Deliberazione 31 maggio 2019, n. 7/2019/G avente ad oggetto "LO STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO PER L'UTILIZZO DEL TELELAVORO NELL'AMBITO DELLE AMMINISTRAZIONI STATALI" ha evidenziato un ritardo organizzativo- culturale che deve essere superato quanto prima e più precisamente riporta: *"Si è insomma dato luogo, salvo rare eccezioni, ad una sorta di "letargo applicativo", le cui cause possono essere ricercate, in taluni casi, anche in un ritardo organizzativo-culturale da parte delle amministrazioni"*;

• Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Regioni-Autonomie Locali del 14 settembre 2000 detta una disciplina per l'attivazione di progetti di telelavoro. Nel Contratto Collettivo Quadro vengono anche definiti i criteri per la scelta dei lavoratori ai quali riconoscere il telelavoro. In particolare, l'amministrazione assegna posizioni di telelavoro ai dipendenti che si siano dichiarati disponibili a tale modalità di svolgimento della prestazione, con priorità ai lavoratori che sono in grado di operare in autonomia per le attività di competenza (art. 4, comma 1, CCNQ del 23 marzo 2000);

• L'articolo 11 del Decreto Legislativo 151/2015, emanato in attuazione della legge n. 183/2014 (Jobs Act), ha modificato l'art. 14 della legge n. 68/99. Si prevede che il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili eroghi *"contributi per il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro"* (art. 14 lett. b);

• L'art. 1 comma 486 Legge n.145/2018 ha disposto l'obbligo per i datori di dare priorità d'accesso al telelavoro/smart working alle madri nel triennio successivo al termine del congedo obbligatorio di maternità e ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi della cosiddetta "Legge 104";

• *L'articolo 14 della Legge 124/2015 recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*, detta anche "Legge Madia" prevede che:

- le Amministrazioni Pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro;

- la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali per lo svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile) 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;

• è stata emanata la Direttiva n.3/ 2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri in materia di lavoro agile contenente le linee guida per l'attuazione della Legge Madia. Tale disposizione detta le regole inerenti la riorganizzazione del lavoro in un'ottica moderna di efficienza e aumento della produttività non più legata alla presenza fisica, ma ai risultati raggiunti per realizzare economie di gestione e benessere organizzativo;

• Secondo tale Direttiva e le relative Linee Guida *"un ruolo fondamentale è svolto dai dirigenti quali promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi di gestione delle risorse umane e al contempo garanti contro le discriminazioni"*. Le amministrazioni pubbliche sono chiamate ad adeguare in tal senso i propri sistemi di misurazione e valutazione della performance;

• in data 28 agosto 2018, è scaduto il termine dei tre anni entro i quali le Amministrazioni Pubbliche dovevano raggiungere gli obiettivi minimi per adeguarsi alle disposizioni cui alla Legge 7 agosto 2015, n.124 (Legge Madia);

• il Consiglio Comunale con la delibera n. 6 del 2 febbraio 2016 *"Criteri generali in materia di organizzazione degli uffici e dei servizi e adozione Regolamento sull'Ordinamento Uffici e Servizi"* ha previsto quali criteri per la riorganizzazione degli uffici e dei servizi i seguenti :

- *flessibilità del lavoro anche mediante nuove modalità spazio-temporali di effettuazione della prestazione, quali, ad esempio il telelavoro;*

- *realizzazione di un modello organizzativo che (...) preveda nel sistema di valutazione, anche criteri quali la proposizione di innovazioni alle procedure lavorative e di tagli agli sprechi (...),*

- *attuazione al piano d'informatizzazione (...),*

- *superare la rigidità della struttura territoriale fisica attraverso la Rete, le telecomunicazioni e l'informatizzazione dato che può definirsi Smart una città che sa cogliere le opportunità offerte dalla tecnologia per introdurre innovazioni, sia organizzative che di sistema, che migliorino la qualità della vita dei cittadini e le possibilità di sviluppo delle imprese;"*

• la Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica con propria nota del 6 marzo 2019 indirizzata al Segretario Generale del Comune di Venezia, ha richiamato l'attenzione sulle segnalazioni ad essa pervenute relative a ritardi ed inadempienze da parte del Comune di Venezia sullo stato di attuazione dell'istituto dello smart working/lavoro agile di cui all'art 14 c. 1 della Legge n.124/2015 e sulla mancata attuazione di iniziative a supporto della genitorialità previste dal medesimo art. 14 al c. 2;

• nella stessa nota la Presidenza Consiglio dei Ministri ha richiamato la propria Direttiva n.3/2017 che reca indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della Legge n.124/2015 e relative Linee guida finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. Ha altresì chiesto al Segretario Generale di valutare e fornire riscontro in merito alle segnalazioni ricevute ricordando che, ai sensi del predetto art. 14 c. 1 della Legge n.124/2015, l'adozione da parte della Dirigenza delle misure organizzative per il perseguimento delle finalità della Legge ed il raggiungimento degli obiettivi costituiscono oggetto di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno della PA;

• nel corso della commissione IX congiunta X del 7 marzo 2016 la Direzione Risorse Umane ha informato circa il fatto che le postazioni attive di telelavoro erano 47 delle quali 35 ordinarie e 12 *light*: tali numeri sono in evidente contrasto con quanto previsto dalla Legge n.124/2015 art. 14 che riporta il limite minimo del 10% sul totale dei dipendenti da raggiungersi nel triennio 2015-2018, così come richiamato anche nella nota della Presidenza Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica 6 marzo 2019;

• Il Regolamento per la Disciplina del Telelavoro del Comune di Venezia, approvato con delibera del Commissario Straordinario con poteri di Giunta Comunale n. 83/2015 è stato dichiarato in alcune parti illegittimo dal Giudice del Lavoro di Venezia (sentenza n. 219 del 9 marzo 2016);

• Il Consiglio Comunale, in data 15 giugno 2016, ha approvato la mozione prot. n.11 secondo la quale *" il Consiglio Comunale impegna(va) il Sindaco e la Giunta a valorizzare lo strumento del telelavoro, disponendo la revisione del Regolamento che attualmente lo disciplina in coerenza con l'organizzazione in corso"*;

• Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) con nota pg n. 2017/455237 del 26 settembre 2017 ha inviato alla Direzione Sviluppo Organizzativo e Strumentale-Risorse Umane le Linee guida per la riscrittura del predetto Regolamento per la

disciplina del Telelavoro e di altre forme flessibili di prestazione lavorativa;

• Il CUG con nota pg.n.2019/67137 del 6 febbraio 2019 ha inviato alla Direzione Sviluppo organizzativo e strumentale un sollecito per l'attivazione delle procedure per la modifica del Regolamento per la disciplina del Telelavoro alla quale non è stato fornito a tutt'oggi alcun riscontro;

Considerato che

- la Giunta non ha ancora provveduto a modificare il Regolamento per la disciplina del Telelavoro;

- lo Stato di attuazione del telelavoro (di cui all'art. 9, comma 7 del Decreto Legge n.179/2012, convertito in Legge n. 221/2012) pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Venezia riporta alcuni dati ed in particolare: nel 2016 risultano in regime di telelavoro 44 dipendenti (39 impiegate e 5 impiegati); alla fine del 2018 risultano attive un numero di 49 postazioni totali (44 donne e 5 uomini). Nel medesimo anno risulta che siano state disattivate 7 postazioni di telelavoro fisse a dipendenti (donne) mentre nessun dato viene fornito su quanti di questi siano contratti di telelavoro light di durata limitata di a 6 mesi;

- non si è provveduto a dare seguito a quanto previsto dal Contratto Collettivo decentrato (accordo del 21 settembre 2017) all'art. 27 "**Telelavoro e lavoro agile**" secondo il quale l'Amministrazione si è impegnata ad adottare le misure necessarie per sensibilizzare ed a coinvolgere i dirigenti, garantire l'effettiva attivazione di postazioni dei telelavoro, "*aprire un tavolo di confronto entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCDI per la revisione della regolamentazione del telelavoro con l'introduzione di misure di lavoro agile, sentito il CUG*";

Considerato inoltre che

- come confermato dal Presidente del Comitato Unico Garanzia Pari Opportunità e Mobbing, la gran parte delle azioni previste dal precedente Piano Triennale di Azioni Positive non è stata attuata dalla Dirigenza del Comune di Venezia e pertanto tali azioni vengono riproposte nel nuovo Piano Triennale di Azioni Positive approvato con la recente Deliberazione di Giunta Comunale n.14 del 15 gennaio 2019 che così recita:"Dato atto che il Piano delle Azioni Positive 2016-2018, approvato con Delibera di Giunta comunale n. 239 del 25 agosto 2016, scade il 31 dicembre 2018 (...)Preso atto che: con nota pg.n. 565768 del 23/11/2018 il Presidente risponde segnalando tra l'altro che il CUG ha verificato che all'interno del piano molte azioni previste dall'attuale PAP non sono state ancora realizzate, che altre hanno come orizzonte di realizzazione la scadenza dell'attuale CUG (fine del 2020) e che la plenaria si è espressa quindi nel ritenere ancora valido il vigente Piano fino alla data del 25 agosto 2019 (...)";

- nel Piano Triennale viene prevista al punto 7 l'attuazione delle previsioni del "Progetto Family Friendly" già finanziato dalla Regione Veneto nel 2015 con una percentuale di dipendenti in telelavoro/*smart working* prevista al 15% del personale del Comune di Venezia;

- alla data della scadenza stabilita dalla cosiddetta Legge Madia (28 agosto 2018) per il raggiungimento del numero minimo di personale impiegato nel telelavoro nella misura del 10% del numero complessivo di dipendenti dell'ente (2.817 - PAP del 30 settembre 2018) sono in regime di telelavoro solo 48 dipendenti (di cui 42 donne e 6 uomini) pari all' 1,7% del totale dei dipendenti;

- spetta ai Dirigenti l'organizzazione degli Uffici e del personale e non è più procrastinabile la rimozione degli ostacoli che frenano il cambiamento organizzativo anche in vista di un progressivo aumento dell'età media dei dipendenti;

Tutto ciò premesso e considerato, si interrogano gli Assessori alla Smart City ed Innovazione, alle Risorse Umane ed al Bilancio per sapere

• quali siano gli ostacoli che hanno di fatto impedito la riorganizzazione del lavoro secondo quanto previsto dalla normativa vigente in tema di telelavoro/lavoro agile/smart city;

• quale sia lo stato di applicazione delle disposizioni della Direttiva della Funzione Pubblica n. 3 del 2017;

• quali siano le misure adottate e che si intendono adottare, indicandone le relative tempistiche, per il raggiungimento di un maggior benessere organizzativo ed per il raggiungimento nel più breve tempo possibile degli obiettivi di legge;

• quali siano le risorse stanziare a bilancio per raggiungere gli obiettivi dettati dalla Legge Madia e quali altre si intendono disporre a bilancio per il 2020;

• quali siano i costi di attivazione di nuove postazioni in regime di telelavoro e quali siano gli strumenti tecnici necessari per realizzarle;

• se si intende provvedere ad un'analisi di mercato al fine di capire se, per l'apertura di nuove postazioni di telelavoro, sia più conveniente per il Comune avvalersi dei servizi della sua società informatica in house piuttosto che di operatori

esterni individuati con gara pubblica;

- quali siano i risparmi che l'adozione di tali contratti comporta per il bilancio dell'ente;

- se si intenda avviare una ricognizione delle attività che si prestano all'organizzazione del lavoro in modalità agile/smart working fornendone gli esiti alla Commissione competente;

- quali siano le iniziative che si intendono mettere in atto per sensibilizzare i dirigenti (cioè i datori di lavoro dei pubblici dipendenti) sulla necessità di realizzare tale innovazione organizzativa anche rispetto alla performance ed alla valutazione.

- quali siano le ragioni del mancato riscontro al sollecito del CUG per la riscrittura del "Regolamento per la disciplina del Telelavoro e di altre forme flessibili di prestazione lavorativa del Comune di Venezia" a seguito della Sentenza del Giudice del lavoro 2016 che dichiarava l'illegittimità del Regolamento approvato con Delibera CS n. 83/2015;

- quali siano le azioni intraprese, e di conoscerne le relative tempistiche, per la conclusione dell'iter di adozione degli atti necessari all'approvazione del nuovo *"Regolamento per la disciplina del Telelavoro e di altre forme flessibili di prestazione lavorativa del Comune di Venezia"*

Elena La Rocca