



Venezia, 18-03-2020

nr. ordine 1847

Prot. nr. 54

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
Al Vicesegretario Vicario

INTERROGAZIONE

Oggetto: Oggetto: Mancata attuazione del lavoro agile in modalità semplificata per contrasto all'emergenza sanitaria dovuta all'epidemia da COVID-19 (L. 124/2015 in materia di Telelavoro / Lavoro Agile/Smart Working)

Tipo di risposta richiesto: in Commissione

Interrogazione a risposta orale in Commissione ex artt. 14-15 Reg. C.C.

Tipo di risposta richiesta: in Commissione

Premesso che

- l'Organizzazione mondiale della sanità il 30 gennaio 2020 ha dichiarato l'epidemia da COVID-19 un'emergenza di sanità pubblica di rilevanza internazionale;
- Con la delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020 è stato dichiarato, per sei mesi, lo stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili;
- il recente DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI del 8 marzo 2020 detta ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20A01522) (GU Serie Generale n.59 del 08-03-2020) atte ad evitare ogni spostamento delle persone fisiche anche all'interno dei medesimi territori contrassegnati come zona rossa,

Visto che

- 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 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;
- Sullo smart working il Governo era inizialmente intervenuto con il DPCM del 23 febbraio 2020, recante «Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19» per rendere più immediato il ricorso all'istituto nelle aree considerate a maggiore rischio per l'emergenza coronavirus, ossia i Comuni della zona rossa. In tali aree, per favorire il normale svolgimento dell'attività lavorativa, il Governo aveva consentito, in via straordinaria, l'attivazione dello smart working anche in assenza dell'accordo individuale;
- che il DPCM del 1° marzo recante "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 52 del 1° marzo 2020 sostituisce le disposizioni di cui ai DPCM 23 febbraio 2020 e 25 febbraio 2020 (che cessano di avere efficacia dal 2 marzo) e prevede che la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81 possa essere applicata, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, ossia per la durata di 6 mesi dai datori di lavoro (imprese e professionisti) a ogni rapporto di lavoro subordinato sull'intero territorio nazionale. Resta fermo per datore di lavoro e lavoratore l'obbligo di rispettare la disciplina dello smart working di cui alla legge 81/2017
- è stata emanata la Circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n.1 del 2020 dettante "Misure incentivanti per il ricorso

a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa" Nel testo si spiega che è ormai "superato il regime sperimentale dell'obbligo per le amministrazioni di adottare misure organizzative per il ricorso a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa con la conseguenza che la misura opera a regime", per cui almeno il 10% dei dipendenti deve risultare in smart working, sempre che ci sia richiesta. Anzi "le amministrazioni, nell'esercizio dei poteri datoriali e della propria autonomia organizzativa, verifichino la sostenibilità organizzativa per l'ampliamento della percentuale di personale che può avvalersi delle modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, tra cui in particolare il lavoro agile"

Considerato che

il rapido aggravarsi della situazione epidemiologica, il carattere particolarmente diffusivo dell'epidemia e l'incremento dei casi sul territorio locale rendono necessaria la messa in atto di tutte le misure urgenti per limitare la diffusione dell'epidemia tra le quali favorire il lavoro agile che, a differenza delle altre misure come congedi e ferie garantisce l'espletamento della mansione lavorativa e l'erogazione dei servizi e limitano gli spostamenti delle persone;

con la chiusura delle scuole i genitori hanno la necessità urgente di rimanere a casa con i figli;

che in data 10.03.2020 l'amministrazione ha vinto parzialmente la sua inerzia dando la possibilità ai dipendenti di fare domanda di lavoro agile, ma per soli tre giorni a settimana e secondo turnazioni, vanificando in larga misura l'obiettivo di contenimento del contagio del virus e le necessità qui sopra espresse, visto che le scuole sono chiuse sempre

che l'iter di approvazione non è automatico, ma sottoposto a nulla osta da parte del dirigente e, viene richiesto di apportare certificati medici qualora l'interessato sia in possesso, certificazione di conformità dell'impianto elettrico e della centrale termica dell'immobile su qualora richiesti, nonché un report dell'attività svolta a casa. Una serie di adempimenti che di fatto appesantiscono l'iter di provvedimenti che si vorrebbero emergenziali

- 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";

- 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);

- 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 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 (...);

- 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

- 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 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 dell'applicazione dell'ultimo il DPCM del 1° marzo, visto che si tratta di misure da applicare immediatamente poiché emergenziali

Elena La Rocca