



Venezia, 25-03-2016

nr. ordine 292
Prot. nr. 29

All'Assessore Paolo Romor

e per conoscenza

Alla Presidente del Consiglio comunale
Al Sindaco
Al Capo di Gabinetto del Sindaco
Ai Capigruppo Consiliari
Al Vicesegretario Vicario

INTERROGAZIONE

Oggetto: Validità del Regolamento di disciplina del telelavoro approvato con DGC n.83 del 20/03/2015 - Interrogazione ai sensi dell'art.7 del Reg. C.C.

Tipo di risposta richiesto: scritta

Premesso che

- la materia del Telelavoro nella p. a. è stata introdotta nell'ambito del pubblico impiego con la L. n.191/1998, Bassanini ter, che, all'art. 4 c. 3 prevede che *“con regolamento da emanare ai sensi dell'art.17, c. 2, della legge 23 agosto 1988 n.400 [...] sono disciplinate le modalità organizzative”* per l'attuazione del telelavoro. Lo stesso articolo prevede che *“le singole amministrazioni adeguano i propri ordinamenti e adottano le misure organizzative volte al conseguimento degli obiettivi di cui al presente articolo”*;

- il regolamento di attuazione D.P.R n.70 del 1999 all'art.1 c. 2 stabilisce che *“l'amministrazione assegna il dipendente al telelavoro sulla base di criteri previsti dalla contrattazione collettiva”*

- in data 23/03/2000 ARAN e Confederazioni Sindacali hanno sottoscritto l'Accordo Quadro Nazionale sul Telelavoro nella Pubblica Amministrazione, il quale all'art.4 c. 1 stabilisce che *“nell'ambito dei progetti di telelavoro di cui all'art. 3 del DPR 8 marzo 1999 n.70, l'Amministrazione procederà con le modalità previste dall'art.4 dello stesso DPR n.70 all'assegnazione a posizioni di telelavoro dei lavoratori che si siano dichiarati disponibili a ricoprire dette posizioni (...)”*. Il medesimo art. 4 c. 2, specifica che *“In caso di richieste superiori al numero delle posizioni, l'amministrazione utilizzerà i seguenti criteri di scelta:*

a. situazioni di disabilità psico-fisiche tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro;

b. esigenze di cura di figli minori di 8 anni; esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate;

c. maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede ”

- il Regolamento di disciplina del telelavoro approvato con DGC n.83 del 20/03/2015, invece, **pone i requisiti su elencati come condizioni indispensabili** per l'accesso all'autorizzazione e non come requisiti preferenziali nel solo caso in cui il numero delle richieste superi quello delle autorizzazioni definite;

- il regolamento in oggetto, per i motivi elencati, stravolge la volontà espressa dalla contrattazione collettiva e con essa dalla L.191/1998 e di relativo d.P.R. 70/1999.

-il **Giudice del Lavoro** Anna Menegazzo del Tribunale di Venezia, con sentenza del 09/03/2016 **ha recentemente riconosciuto la non applicabilità** del Regolamento con riferimento ad una lavoratrice cui l'Amministrazione ha espresso la volontà di non rinnovare il progetto di telelavoro, valutando, secondo i contenuti del medesimo regolamento, che non sussistessero più i requisiti richiesti;

considerato che

- sempre con riferimento al Regolamento in oggetto, **la limitazione** del numero di dipendenti all'accesso al telelavoro **nel limite massimo dell'1,5% del personale di ruolo in servizio all'inizio di ogni anno** (art.3., c. 1), non è coerente con le prescrizioni della contrattazione nazionale, che non prevede alcuna soglia limitativa, né con l'art. 14 della L. 124/2015 che stabilisce, come obiettivo per le p.a, la previsione di un 10% di lavoratori in telelavoro, nell'arco temporale di tre anni;

considerato inoltre che

in sede di approvazione del Regolamento, il parere espresso dal Comitato Unico di Garanzia nella seduta del 18/12/2014, come da verbale n. 40, appare viziato poiché:

1) è stato redatto in assenza del numero legale per la validità dello stesso, come da criteri stabiliti nell'art. 6 c. 4 del regolamento del CUG;

2) è sottoscritto da una funzionaria che non compare tra i presenti alla riunione;

tutto ciò premesso e considerato, si chiede

- se il Regolamento sia da considerarsi, del tutto o in parte, illegittimo ed inefficace alla luce della sentenza del Giudice del Lavoro;
- se l'Amministrazione adeguerà la normativa comunale sul telelavoro agli obiettivi dell'art. 14 della L. 124/2015 ed in che tempi;
- di fornire chiarimenti in merito al processo di stesura del Regolamento sotto il mandato del Commissario e i motivi che hanno spinto l'amministrazione a porre delle restrizioni all'istituto del telelavoro, posto che, sia le amministrazioni precedenti, che quella attuale hanno considerato il telelavoro una forma contrattuale utile ai lavoratori ed alla p.a.;
- di fornire chiarimenti in merito ai vizi del parere del CUG.

Elena La Rocca