



Ordine del Giorno nr. d'ordine odg_60
seduta del 15-06-2016

CONSIGLIO COMUNALE

Esito votazione: approvato con 22 voti favorevoli, 4 voti contrari - (Luigi Brugnaro Sindaco) Formenti Gianpaolo, Pea Giorgia, Pellegrini Paolo, Rogliani Francesca - .

Oggetto: Mozione collegata alla P.D. n. 2015-0727 del 16.12.2015 su: "Criteri generali in materia di organizzazione degli uffici e dei servizi e adozione Regolamento sull'Ordinamento Uffici e Servizi"

Il Consiglio Comunale

Premesso che

- Il telelavoro, nel contesto delle pubbliche amministrazioni, è definito nell'art. 2, c. 1, lett. a, del decreto del Presidente della Repubblica n. 70 del 1999 come una prestazione di lavoro eseguita dal dipendente "in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie della informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce";

- Il telelavoro offre, per l'amministrazione, l'opportunità di aumentare la produttività e l'efficienza, ridurre le spese di gestione (soprattutto quelle relative all'acquisto o all'affitto dei locali aziendali), conseguire una maggiore flessibilità operativa e, infine, ridurre il turn over del personale, trattenendo i dipendenti che, per motivi oggettivi o soggettivi, non potrebbero più rimanere in azienda;

- dal punto di vista dei lavoratori, il telelavoro offre benefici legati all'eliminazione o riduzione dei tempi impiegati per raggiungere il posto di lavoro, alla possibilità di gestire in modo più flessibile i tempi di lavoro e coniugarli alle esigenze di tipo ambito familiare;

- E' una modalità che limita gli spostamenti delle persone e con esso dei mezzi privati, contribuendo alla riduzione delle emissioni atmosferiche inquinanti: per questo motivo è una delle misure raccomandate dall'Unione Europea;

Considerato che

- Il Comune di Venezia ha assunto, nei propri principi, la convinzione di una connessione significativa tra benessere aziendale, individuale e familiare. Ciò è infatti espresso:

1) La DGC n. 83 del 20.03.2015 Approvazione del nuovo Regolamento di disciplina del telelavoro cita il progetto "Venezia città a misura di famiglia", con il quale il Comune di Venezia promuove un'attenzione specifica alle politiche di gestione e valorizzazione delle risorse umane, secondo una prospettiva che vede l'Amministrazione, non solo erogatrice di interventi e servizi a favore delle famiglie del territorio, ma anche datrice di lavoro impegnata a promuovere benessere organizzativo e a favorire condizioni per la conciliazione dei tempi dei propri dipendenti;

2) Il progetto denominato Progetto di miglioramento del Welfare aziendale che assume l'obiettivo di "Promuovere e sviluppare, nell'ambito del contesto aziendale una politica di organizzazione e valorizzazione delle risorse umane in chiave family friendly, introducendo innovativi strumenti di gestione, realizzando dispositivi in grado di favorire la conciliazione e la qualità del tempo di lavoro e del tempo in famiglia, aumentando il benessere organizzativo" ammesso a finanziamento dalla Regione del Veneto, prevede tra gli strumenti di promozione di tale benessere, il potenziamento del telelavoro fino al 15% del personale in ruolo.

Considerato che

Nonostante i principi assunti come indicato nei punti precedenti, l'attuale Regolamento comunale sul telelavoro:

- prevede il tetto massimo dell' 1,5% per i dipendenti che possono essere occupati con tale contratto (tra i soli lavoratori a tempo indeterminato ed esclusi i dipendenti con incarico di Posizione Organizzativa, Alta Professionalità e Unità Operativa Complessa le cui opportunità di telelavoro sono regolamentate a parte) e il tetto dello 0,5% per i dipendenti in

telelavoro "light" (art. 6 comma 3);

- limita ulteriormente la possibilità di utilizzo di tale contratto ad alcuni requisiti:

"a) Disabilità fisica, debitamente certificata, tale da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro;

b) Grave patologia in atto, debitamente certificata;

c) Esigenze di cura e assistenza, debitamente certificate, a figli o coniugi o familiari/affini entro il terzo grado o conviventi, residenti nella medesima abitazione, con disabilità psico-fisica;

d) Presenza di figli minori fino ad anni 12;

e) Distanza superiore ai 150 Km dall'abitazione del/della dipendente alla sede di lavoro"

Tutto ciò premesso e considerato, il Consiglio comunale impegna il Sindaco e la Giunta a

- valorizzare lo strumento del telelavoro, disponendo la revisione del Regolamento che attualmente lo disciplina in coerenza con la riorganizzazione in corso.
