

Ufficio d'ambito di Lecco

Azienda Speciale Provinciale

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE – seduta del 31 ottobre 2018

DELIBERAZIONE n. 127/18

Oggetto: Regolamento per la disciplina del Lavoro agile (smart working) per il personale dipendente dell'Ufficio d'ambito di Lecco. Approvazione.

L'anno duemiladiciotto, il giorno 31 del mese di ottobre, alle ore 17.00, in una sala riunioni presso la sede aziendale dell'Ufficio d'ambito di Lecco, regolarmente convocato dal Presidente, ai sensi dell'articolo 10, comma 1, dello Statuto, si è riunito il Consiglio di amministrazione dell'Azienda speciale "Ufficio d'ambito di Lecco", del quale sono componenti i Signori:

Componente	Nome e cognome	Presente	Assente
ViceSindaco di Sirtori - Presidente	Paolo Negri	X	
Sindaco di Oggiono - Vicepresidente	Roberto Paolo Ferrari		X
Sindaco di Garlate	Giuseppe Conti	X	
Sindaco di Osnago	Paolo Brivio	X	
Sindaco di Dervio	Davide Vassena		X

Ai sensi dell'articolo 10, comma 6, dello Statuto, partecipa il Direttore, Elena Arena, che redige il verbale della seduta.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Visto l'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" che testualmente recita: "*Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa 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. L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente comma costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche adeguano altresì i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando specifici indicatori per la verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative*".

Visto il Capo II rubricato "Lavoro agile" (articoli da 18 a 24) della Legge 22 maggio 2017, n. 81, che, con la finalità di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e

di lavoro, promuove il Lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato;

Considerato che la suddetta Legge n. 81/2017, all'art.18, c. 3, dispone che le norme sul Lavoro agile si possano applicare *“in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti”*;

Visto il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*;

Visto il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante *“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”*;

Vista la legge 8 marzo 2000, n. 53, recante *“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”*;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;

Visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;

Visto il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 recante *“Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*, ed in particolare l'art. 25 sul principio di non discriminazione;

Visto il decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, recante *“Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro”*;

Visto il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante *“Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70, recante *“Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191”*;

Visto l'Accordo quadro nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, in attuazione delle disposizioni contenute nell'articolo 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191;

Vista la Direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 relativa all'Accordo quadro CES, UNICE E CEEP sul lavoro a tempo determinato e in particolare la clausola 4 riguardante il principio di non discriminazione;

Vista la Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale;

Richiamata la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 in materia di lavoro agile emanata ai sensi del comma 3 dell'art. 14 della legge 124/2015 nonché dell'art. 18, comma 3 dell'A.S. 2233-B (ora Legge 22 maggio 2017, n. 81) la quale fornisce indirizzi per l'attuazione

delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione;

Preso atto che:

- le linee guida contenute nella Direttiva n. 3/2017 contengono indicazioni inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori;
- gli indirizzi, elaborati sulla base di un percorso condiviso con alcune amministrazioni, sono forniti, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, al fine di favorire una efficace applicazione delle predette misure da parte delle pubbliche amministrazioni nell'ambito della propria autonomia organizzativa e gestionale;

Richiamato il paragrafo "Pari opportunità" del Piano delle performance 2018-2020 approvato da questo CdA con deliberazione n. 100.18 del 30 gennaio 2018, che così recita

L'azienda, con deliberazione n. 66/16 ha adottato un regolamento per il telelavoro, di cui attualmente fruisce una dipendente. Risulta dunque già conseguito l'obiettivo, previsto dall'art. 14 della legge delega 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, di permettere ad almeno il 10% dei dipendenti di avvalersi di nuove modalità spaziotemporalmente di svolgimento della prestazione lavorativa.

Pur tuttavia, con l'eccezione della direttrice, tutto il personale femminile dell'azienda è attualmente impiegato a tempo parziale (24/36 ore settimanali la funzionaria amministrativa e 20, 27 e 30 le istruttrici tecniche) per motivi di cura dei figli minori. Questa situazione si traduce anche in uno stipendio medio percepito dal personale di genere femminile inferiore rispetto alla media complessiva dei dipendenti, nonostante l'inquadramento mediamente più elevato del personale donna. Ciò suggerisce, anche a fronte del divieto di procedere ad assunzioni di personale imposto all'azienda dal proprio Ente di controllo, di valutare modalità ancor più agili del telelavoro, quale strumento per favorire le pari opportunità lavorative e migliorare contestualmente la performance aziendale.

Fermo restando il principio di non discriminazione per cui tutti i lavoratori dovranno essere potenzialmente destinatari dell'intervento, si intende avviare la fase 1 della proposta metodologica per l'attivazione del lavoro agile indicata nelle linee guida contenute nella direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 mediante la rilevazione dei bisogni delle lavoratrici e dei ritmi di vita e di lavoro congeniali all'attivazione di un percorso di flessibilità.

Ritenuto di approvare misure organizzative per l'Ufficio d'ambito di Lecco in materia di lavoro agile o smart working finalizzate a:

- offrire la possibilità ai dipendenti che ne facciano richiesta di prestare il proprio lavoro con modalità innovative e flessibili e, al tempo stesso, tali da salvaguardare comunque la produttività e il sistema delle relazioni del loro contesto lavorativo;
- sperimentare forme nuove di impiego del personale che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti, obiettivi e risultati;
- introdurre modalità di organizzazione del lavoro volte a favorire una migliore conciliazione dei tempi vita e lavoro;
- facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti in situazioni di disabilità o altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea;

Vista la proposta di Regolamento per la disciplina del Lavoro agile (smart working) per il personale

dipendente dell'Ufficio d'ambito di Lecco predisposta dal direttore;

DATO ATTO CHE il presente provvedimento:

- sarà trasmesso, per opportuna condivisione e informativa, alle OO.SS firmatarie del contratto integrativo aziendale;

- non è rilevante contabilmente, non comportando oneri a carico del bilancio dell'Azienda;

Visti i CCNL del Comparto Regioni / Autonomie Locali nel tempo vigenti;

Visto il d.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii;

A votazione unanime e favorevole, resa nei modi di legge;

DELIBERA

- 1) di approvare il Regolamento per la disciplina del Lavoro agile (smart working) per il personale dipendente dell'Ufficio d'ambito di Lecco allegato al presente provvedimento a farne parte integrante e sostanziale;
- 2) di demandare al direttore lo svolgimento di tutti gli adempimenti gestionali conseguenti e necessari all'esecuzione del presente atto;
- 3) di comunicare il presente provvedimento, per dovuta informativa, al personale dell'Azienda e alle OO.SS. firmatarie del contratto integrativo aziendale;
- 4) di disporre la pubblicazione del presente provvedimento sul sito web dell'Azienda per almeno 60 giorni.

Della presente decisione si è redatto verbale sottoscritto come di seguito.

Lecco, 31 ottobre 2018

IL PRESIDENTE
DELL'UFFICIO D'AMBITO DI LECCO
F.to Paolo Negri

IL DIRETTORE
DELL'UFFICIO D'AMBITO DI LECCO
F.to Elena Arena