CONSIGLIO
REGIONALE
DEL LAZIO

Ufficio di presidenza

DELIBERAZIONE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA 20 DICEMBRE 2019, N. 268

OGGETTO: *Disciplina relativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile (Lavoro agile). Modifiche del Regolamento di organizzazione del Consiglio regionale.*

Schema di deliberazione 11 ottobre 2019, n. 172

Verbale n. 45

Componenti:			**Presente**	**Assente**	**Votazione**
Presidente	Mauro	BUSCHINI	x		favorevole
Vice Presidente	Giuseppe E.	CANGEMI		x	----------
Vice Presidente	Devid	PORRELLO	x		favorevole
Consigliere Segretario	Michela	DI BIASE	x		favorevole
Consigliere Segretario	Daniele	GIANNINI	x		favorevole
Consigliere Segretario	Gianluca	QUADRANA	x		favorevole

Assiste il Segretario generale dott.ssa Cinzia Felci

L'Ufficio di presidenza

VISTO lo Statuto, approvato con legge statutaria 11 novembre 2004, n. 1 e successive modifiche;

VISTA la legge regionale 18 febbraio 2002, n. 6 (Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale) e successive modifiche;

VISTO il Regolamento di organizzazione del Consiglio regionale, approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 29 gennaio 2003, n. 3 e successive modifiche di seguito denominato Regolamento ed in particolare i titoli VI e VII;

VISTA la legge 7 agosto 2015 n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche ed in particolare l'articolo 14;

VISTA la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3 (Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti);

CONSIDERATO che alla luce delle modifiche legislative intervenute in tema di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche si rende necessario procedere all'inserimento delle relative disposizioni nel Regolamento al fine di renderlo coerente con la intervenuta normativa;

VISTA la nota prot. RI n. 1838 del 28 giugno 2019, con la quale il Segretario generale ha trasmesso al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, di seguito denominato CUG, la bozza di modifica del Regolamento per l'introduzione della disciplina relativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, di seguito denominato lavoro agile, ai fini dell'espressione del relativo parere;

VISTA la nota prot. RI n. 2581 del 19 settembre 2019, con la quale il Presidente del CUG trasmette al Segretario generale, il parere favorevole del Comitato con allegato il testo integrato con gli elementi emersi nel corso dell'esame;

PRESO ATTO che, in data 26 settembre 2019, è stata trasmessa ai rappresentanti delle OOSS dell'area dirigenza e del comparto, mediante invio a mezzo posta elettronica, la proposta di modifica ed il relativo parere espresso dal CUG al Regolamento per l'introduzione della disciplina del lavoro agile di cui alla presente deliberazione;

CONSIDERATO che l'Ufficio di presidenza ha esaminato nel corso della seduta del 31 ottobre 2019 lo schema di deliberazione 11 ottobre 2019, n. 172 ed ha formulato delle proposte di modifica alla disciplina del lavoro agile, relativamente ai commi 1 e 2 dell'articolo 230 *decies;*

VISTA la nota prot. RI n. 3076 del 4 novembre 2019, con la quale il Segretario generale ha trasmesso al CUG la bozza di modifica del Regolamento contenente le citate proposte di modifica ai commi 1 e 2 dell'articolo 230 *decies* formulate dall'Ufficio di presidenza, ai fini dell'espressione del relativo parere;

VISTA la nota prot. RI n. 3118 dell'8 novembre 2019, con la quale il Presidente del CUG ha trasmesso il parere espresso all'unanimità dal CUG in ordine alle suddette proposte di modifica;

PRESO ATTO di quanto trasmesso con la citata nota, dalla quale risulta che il CUG ha espresso parere favorevole per quanto riguarda la proposta di modifica al citato comma 1 dell'articolo 230 *decies* e parere non favorevole al citato comma 2 del medesimo articolo;

PRESO ATTO altresì che, in data 8 novembre 2019, è stata trasmessa ai rappresentanti delle OOSS dell'area dirigenza e del comparto, mediante invio a mezzo posta elettronica, la citata proposta di modifica ed il relativo parere espresso dal CUG;

VISTA la nota inviata, in data 14 novembre 2019, per mezzo di posta elettronica ed acquisita agli atti con prot. RU n. 28152 del 14 novembre 2019, con la quale i rappresentanti delle OOSS: FP/CGIL, CISL/FP e UIL/FPL manifestano la propria condivisione con quanto espresso dal CUG in merito alle suddette proposte di modifica formulate dall'Ufficio di presidenza;

CONSIDERATO che a seguito di detti pareri l'Ufficio di presidenza nel corso della seduta del 27 novembre 2019 ha formulato una nuova proposta di modifica del testo di cui allo schema di deliberazione in discorso, relativamente al comma 2 dell'articolo 230 *decies;*

VISTA la nota prot. RI n. 3382 del 4 dicembre 2019, con la quale il Segretario generale ha trasmesso al CUG la citata nuova proposta di modifica al comma 2 dell'articolo 230 *decies* ai fini dell'espressione del relativo parere;

VISTA la nota prot. RU n. 30317 del 6 dicembre 2019, con la quale il Presidente del CUG ha trasmesso il parere favorevole espresso dal CUG nella seduta del 6 dicembre 2019 in ordine alla suddetta proposta di modifica;

PRESO ATTO altresì che, in data 9 dicembre 2019, è stata trasmessa ai rappresentanti delle OOSS dell'area dirigenza e del comparto, mediante invio a mezzo posta elettronica, la citata proposta di modifica ed il relativo parere espresso dal CUG;

RITENUTO di adottare la disciplina relativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile presso il Consiglio regionale e conseguentemente di apportare le necessarie modifiche al Regolamento;

VISTO l'articolo 30, comma 3 del Regolamento che dispone la pubblicazione sul sito istituzionale del Consiglio regionale delle deliberazioni dall'Ufficio di presidenza;

All’unanimità dei presenti

DELIBERA

per i motivi espressi in premessa, che costituiscono parte integrante e sostanziale della presente deliberazione

1. di approvare l’Allegato A (Modifiche al regolamento di organizzazione del Consiglio regionale);

2. di trasmettere la presente deliberazione al Segretario generale;

3. di pubblicare la presente deliberazione sul Bollettino ufficiale della Regione e sul sito istituzionale del Consiglio regionale.

IL SEGRETARIO	IL PRESIDENTE
F.to Cinzia Felci	F.to Mauro Buschini

ALLEGATO A ALLA DELIBERAZIONE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA 20 DICEMBRE 2019, n. 268

Modifiche del Regolamento di organizzazione del Consiglio regionale

1. Al regolamento di organizzazione del Consiglio regionale, approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 29 gennaio 2003, n. 3 e successive modifiche, sono apportate le seguenti modifiche:

a) dopo l'articolo 123 è inserito il seguente:

"Art. 123 bis

(*Lavoro agile*)

1. Per la disciplina in materia di lavoro agile del personale dirigente si rinvia alla sezione V bis, del capo V, del titolo VII.";

b) dopo l'articolo 230 è inserita la seguente sezione:

"Sezione V bis
Lavoro agile

Articolo 230 bis
(Definizioni)

1. Ai fini della presente sezione si intende:

a) per <<lavoro agile>> la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;

b) per <<sede di lavoro>> la sede abituale di servizio del dipendente.

Articolo 230 ter
(Ambito di applicazione)

1. La presente sezione norma, ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali in materia, e in particolare dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche), le modalità di attuazione del lavoro agile all'interno del Consiglio regionale.

Articolo 230 quater
(Finalità e obiettivi)

1. Con il lavoro agile il Consiglio regionale intende perseguire le seguenti finalità:

a) attuare modalità innovative e flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa e di organizzazione del lavoro, capaci di contemperare le esigenze organizzative dell'amministrazione con le istanze di conciliazione vita/lavoro dei dipendenti;
b) perseguire, nell'ottica del buon andamento dell'amministrazione, l'incremento del benessere lavorativo, dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, attraverso l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
c) garantire ad almeno il dieci per cento dei dipendenti, salvo diversa disposizione normativa in materia, ove lo richiedano, la possibilità di scegliere, per un tempo prestabilito, una modalità di lavoro diversa da quella ordinaria, che meglio si adatti alle temporanee condizioni di vita personale e familiare, tutelando le pari opportunità, il sistema delle relazioni personali e collettive, la crescita professionale, la motivazione, la responsabilità del singolo, nonché la progressione di carriera rispetto ai dipendenti che operano in sede.

Articolo 230 quinquies
(Presupposti)

1. La prestazione lavorativa può essere eseguita in lavoro agile quando sussistono le seguenti condizioni:
a) delocalizzazione, almeno in parte, delle attività assegnate al dipendente, senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro;
b) utilizzazione di strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
c) tipologia di attività ascrivibile alle strutture amministrative;
d) organizzazione dell'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi stabiliti per l'amministrazione;
e) monitoraggio e valutazione dei risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati.

Articolo 230 sexies
(Attività non compatibili)

1. Il segretario generale, anche sulla base delle indicazioni dei direttori dei servizi, per quanto di rispettiva competenza, individua con propria determinazione le attività che non sono compatibili con lo svolgimento della prestazione in lavoro agile.

Articolo 230 septies
(Destinatari)

1. Possono accedere al lavoro agile i dipendenti appartenenti ai ruoli del Consiglio regionale, purché non in periodo di prova. I dipendenti appartenenti alle categorie, con contratto di lavoro a tempo parziale, possono accedere al lavoro agile a condizione che lo stesso non sia inferiore al settanta per cento dell'orario di lavoro a tempo pieno.

Articolo 230 octies
(Modalità di accesso)

1. L'amministrazione con cadenza annuale adotta, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, misure organizzative volte a fissare obiettivi per l'attuazione del lavoro agile determinando il numero di posizioni da destinare allo stesso, così come indicato all'articolo 230 quater, comma 1, lettera *c)*.

2. Il lavoro agile si realizza su adesione volontaria del dipendente.

3. Al fine di consentire la più ampia partecipazione dei dipendenti alla fruizione del lavoro agile, l'amministrazione provvede, con cadenza annuale, all'acquisizione delle candidature per l'attribuzione delle posizioni di cui al comma 1, mediante la pubblicazione sull'intranet del Consiglio regionale di un apposito avviso adottato dal Segretario generale con propria determinazione. Il predetto avviso è trasmesso altresì, per mezzo di posta elettronica, a tutti i dipendenti.

4. A seguito della pubblicazione dell'avviso di cui al comma 3, i dipendenti interessati presentano domanda utilizzando la modulistica predisposta. La domanda deve essere corredata dal progetto individuale. Tale progetto è elaborato dal dipendente in raccordo con il dirigente della struttura di assegnazione dello stesso che, in coerenza con le esigenze organizzative della struttura medesima, ne approva contenuti e modalità attuative. Nel caso in cui l'interessato sia un dirigente, il progetto è elaborato in accordo con il dirigente sovraordinato.

5. Il progetto di cui al comma 4, può avere una durata massima annuale fatta salva, qualora sussistano le condizioni, la possibilità di rinnovo.

6. Nel caso in cui il numero delle domande sia superiore a quelle accoglibili, è attribuita priorità, nel rispetto di quanto previsto dal comma 3 bis, dell'articolo 18, della legge 22 maggio 2017, n. 81 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato) e successive modifiche, alle richieste pervenute dalle lavoratrici nei tre anni successi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) e successive modifiche e ai dipendenti con figli in condizione di disabilità ai sensi del comma 3, dell'articolo 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate) e successive modifiche.

7. In caso di richieste superiori al numero delle posizioni stabilite dall'avviso, la struttura competente in materia di gestione del personale provvede alla formazione di una graduatoria. Ferme restando le priorità di cui al comma 6, ai fini della formazione della graduatoria sono attribuiti i seguenti punteggi nei casi di:

a) disabilità psico-fisica del dipendente certificata da struttura pubblica competente:
1) fino a 20,00 %: **2 punti;**
2) da 20,01% a 50,00 %: **4 punti;**
3) da 50,01% a 75,00 %: **8 punti;**
4) da 75,01% a 100 %: **10 punti;**

b) assistenza a coniuge, o convivente ai sensi della normativa in materia di convivenza e unioni civili, e parenti o affini entro il terzo grado, purché conviventi, in situazioni di gravità psico-fisica accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della l. 104/1992 complessivi: **6 punti;**

c) assistenza a parenti o affini entro il terzo grado non conviventi in situazioni di gravità psico-fisica accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della l. 104/1992 complessivi: **2 punti;**

d) condizioni di salute del dipendente che incidono negativamente sullo stesso per il raggiungimento del luogo di lavoro, debitamente certificate da struttura pubblica competente e diverse da quelle di cui alla lettera *a)*: **6 punti;**

e) esigenze di cure mediche a figli minori debitamente certificate da struttura pubblica competente, fino a un massimo di 4 punti:

1) da 3 anni e un giorno a 6 anni: **4 punti;**
2) da 6 anni e un giorno a 11 anni: **3 punti;**
3) da 11 anni e un giorno a 14 anni: **2 punti;**
4) da 14 anni e un giorno a 17 anni: **1 punto;**

f) esigenze di accudire figli minori, ad eccezione delle situazioni di cui alla lettera *e)*, fino a un massimo di 3 punti:
1) tra 3 anni e un giorno e 6 anni: **3 punti;**
2) tra 6 anni e un giorno e 11 anni: **2 punti;**
3) tra 11 anni e un giorno e 14 anni: **1 punto;**

g) genitore unico con uno o più figli conviventi di età minore di 14 anni: **2 punti;**

h) dipendente con età anagrafica superiore a sessantacinque anni: **2 punti;**

i) distanza chilometrica, tra il domicilio comunicato all'amministrazione e la sede di lavoro, calcolata con l'applicazione *"Google Maps"* tenendo conto del percorso più breve:
1) da 10 km fino a 50 km: **2 punti;**
2) da 50,001 km a 100 km: **4 punti;**
3) superiore a 100 km: **6 punti;**

l) l'utilizzo esclusivo, da parte del dipendente, dei mezzi pubblici per raggiungere la sede di lavoro, debitamente dimostrato: **2 punti;**

8. Le situazioni di cui ai commi 6 e 7 devono sussistere in capo al dichiarante all'atto della presentazione della domanda quelle di cui al comma 7 sono cumulabili anche all'interno di ciascuna lettera.

9. Qualora il numero dei richiedenti, ai quali è attribuita priorità ai sensi del comma 6, sia superiore al numero delle posizioni stabilite nell'avviso l'amministrazione deve procedere all'ammissione di tutti i progetti elaborati dai medesimi in deroga a quanto stabilito nell'avviso.

10. Qualora le situazioni che danno diritto alla fruizione del lavoro agile subiscano variazioni successivamente alla data di presentazione della domanda di partecipazione, il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'amministrazione.

11. Il dipendente, utilmente collocato in graduatoria, stipula, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 19 della l. 81/2017, con il direttore del servizio competente in materia di gestione del personale, l'accordo individuale di cui all'articolo 230 novies.

Articolo 230 novies
(Accordo individuale)

1. L'accordo individuale, che recepisce quanto contenuto nel progetto di cui al comma 4, dell'articolo 230 octies, regola diritti e obblighi reciproci tra l'amministrazione e il dipendente. In particolare esso deve contenere:

a) la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, ivi comprese le misure tecnico-organizzative necessarie per assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche, i tempi di riposo e l'individuazione delle fasce di contattabilità;

b) la modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo da parte del dirigente ivi compreso quanto previsto nell'articolo 230 decies, comma 4;

c) la durata della prestazione in lavoro agile;

d) il numero di giorni di lavoro agile per mese, nel rispetto del limite massimo di cui al comma 2, articolo 230 decies;

e) le specifiche tecniche concernenti la connettività, gli strumenti informatici ivi comprese la relativa manutenzione e sicurezza;

f) gli obblighi di diligenza e di fedeltà connessi allo svolgimento delle attività in lavoro agile;

g) le modalità di trattamento e la tutela dei dati personali e, in particolare, di quelli di cui agli articoli 9 e 10 del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (Regolamento generale sulla protezione dei dati);

h) le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali dell'amministrazione, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;

i) la modalità di recesso, differimento o sospensione di cui all'articolo 230 quater decies sia da parte del dipendente che dell'amministrazione;

l) le eventuali deroghe alla disciplina di cui alla presente sezione previste in ragione della natura dell'attività svolta;

m) gli eventuali ulteriori elementi forniti dal dirigente della struttura presso la quale il dipendente è assegnato.

2. L'accordo individuale deve contenere, in allegato, l'informativa sulla sicurezza, di cui al comma 3, dell'articolo 230 undecies.

Articolo 230 decies

(Modalità di svolgimento)

1. Il dipendente svolge la prestazione lavorativa al di fuori delle sedi di lavoro dell'amministrazione, utilizzando strumenti tecnologici propri, qualora l'amministrazione non sia in grado di fornirli, nel rispetto della normativa vigente in materia. Ogni eventuale onere collegato direttamente o indirettamente allo svolgimento della prestazione in lavoro agile, quali, a titolo semplificativo, la predisposizione ergonomica dell'ambiente di lavoro, le connessioni internet e telefoniche, l'elettricità, la sicurezza informatica, è a carico del dipendente.

2. Il numero di giorni a settimana da svolgere in lavoro agile è pari a due, salvo diversa articolazione su base mensile, per motivi connessi a esigenze del dipendente od organizzative della struttura presso la quale lo stesso è assegnato. Il limite massimo mensile di giorni è pari a dieci.

3. Le modalità di svolgimento della prestazione in lavoro agile sono stabilite nell'accordo individuale di cui all'articolo 230 novies.

4. Il dipendente, ai fini del monitoraggio dell'attività prestata in lavoro agile trasmette al proprio dirigente un report dell'attività svolta, indicando le eventuali problematiche riscontrate, nelle modalità stabilite nell'accordo individuale di cui all'articolo 230 novies.

5. In caso di impossibilità a svolgere l'attività lavorativa in lavoro agile, per:

a) malfunzionamenti tecnici di qualsiasi natura: il dipendente deve dare tempestiva comunicazione al proprio dirigente che, sentito il dipendente, assume le conseguenti determinazioni, ivi compresa l'eventuale recupero delle ore non prestate in un'altra giornata;

b) motivi personali imprevisti: il dipendente può avvalersi degli istituti della contrattazione collettiva ed integrativa del Consiglio regionale, ad eccezione dei permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzione di orario, dandone tempestiva comunicazione al proprio dirigente.

6. Nelle giornate di lavoro agile il dipendente non ha diritto al trattamento di trasferta e al lavoro straordinario, notturno e festivo.

Articolo 230 undecies

(Valutazione della prestazione e dei risultati)

1. La prestazione di lavoro agile è oggetto di valutazione nell'ambito del ciclo di gestione della prestazione e dei risultati di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (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) e successive modifiche e della legge regionale 16 marzo 2011, n. 1 (Norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle amministrazioni regionali. Modifiche alla legge regionale 18 febbraio 2002, n. 6 "Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale" e successive modifiche) e successive modifiche.

2. L'amministrazione adegua il sistema di misurazione e valutazione della prestazione dei risultati nonché quello di monitoraggio e di controllo interno, individuando gli specifici indicatori.

Articolo 230 duodecies
(Sicurezza sul lavoro)

1. L'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 22 della l. 81/2017, garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge il lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
2. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.
3. L'amministrazione non risponde degli infortuni causati dalla negligenza del dipendente nella scelta di un luogo non compatibile con quanto indicato nell'informativa di cui al comma 1;
4. L'amministrazione comunica all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) i nominativi dei lavoratori in lavoro agile. La copertura assicurativa INAIL è estesa anche ai rischi accertabili durante lo svolgimento dell'attività in lavoro agile. Nel caso di infortunio durante la prestazione lavorativa, il dipendente deve darne comunicazione tempestiva al proprio dirigente che informa immediatamente la struttura competente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro per gli adempimenti conseguenti.

Articolo 230 ter decies
(Trattamento dati personali a cura del dipendente)

1. Il dipendente in lavoro agile deve svolgere la prestazione lavorativa nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Articolo 230 quater decies
(Recesso, differimento e sospensione)

1. Il recesso dall'accordo di cui all'articolo 230 novies può avvenire sia da parte del dipendente che dell'amministrazione previa, rispettivamente, richiesta o comunicazione, motivata con preavviso di almeno quindici giorni. Per progetti la cui durata prevista sia superiore a dieci mesi, il termine di preavviso da parte dell'amministrazione è di almeno trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili) e successive modifiche, il termine di preavviso del recesso da parte dell'amministrazione non può essere inferiore a novanta giorni.
2. Del recesso di cui al comma 1 è data comunicazione alle strutture amministrative competenti in materia di del personale e di sicurezza sui luoghi di lavoro.

3. Per motivate esigenze di servizio o per gravi situazioni personali la decorrenza può essere differita rispetto al termine iniziale previsto nell'accordo individuale di cui all'articolo 230 novies. Per le medesime motivazioni, l'accordo individuale, può esser sospeso temporaneamente dall'amministrazione.

Articolo 230 quindecies
(Disposizioni finali)

1. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia alle disposizioni normative e contrattuali vigenti.".