

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO

che il capo II della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro agile", si occupa interamente del "Lavoro Agile" e le relative disposizioni, per espressa previsione normativa, "si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001";

che con la Direttiva n. 3 del 26 giugno 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri sono state dettate le Linee Guida per la concreta e corretta applicazione del "Lavoro Agile" nell'ambito della Pubblica Amministrazione;

che ai sensi del DPCM 04/03/2020 (articolo 1, lettera n,) la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, poteva essere applicata, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti;

che l'art 1 del decreto Presidente del Consiglio dei Ministri in data 23 settembre 2021 ha previsto che a far data dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 Dlgs 165 del 2001 fosse quella svolta in presenza;

che l'art 1 del decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione 08 ottobre 2021 ha previsto le misure organizzative per il rientro in presenza del personale dipendente:

a) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;

b) l'amministrazione deve garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;

c) l'amministrazione mette in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;

d) l'amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;

e) l'amministrazione, inoltre, mette in atto ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;

f) l'accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, deve definire, almeno: 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile; 2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità; 3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;

g) le amministrazioni assicurano il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;

h) le amministrazioni prevedono, ove le misure di carattere sanitario lo richiedano, la rotazione del personale impiegato in presenza, nel rispetto di quanto stabilito dal presente articolo.

DATO ATTO

che l'articolo 6, del D.L. n. 80/2021, il c.d. "Decreto Reclutamento" ha introdotto nel nostro ordinamento il PIAO (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) documento unico di programmazione e governance volto ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese, semplificandone i processi e che sostituisce, di fatto, anche per i Comuni con meno di 50 dipendenti, tutta una serie di Piani e programmi già previsti dalla normativa, tra cui anche il Piano Organizzativo del Lavoro Agile;

RICHIAMATE le *Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni datate 30 novembre 2021 con le quali*, nelle more della regolamentazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-21 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale sono state fornite indicazioni per la definizione di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo, ad un tempo, il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata.

PRESO ATTO che questo Comune

- con deliberazione della Giunta Comunale n.34 del 20.04.2021 all'interno del piano della performance 2021 ha approvato il piano organizzativo del lavoro agile 2021-2023 confermato per l'anno 2022 con deliberazione G.C. n.13 in data 15 marzo 2022;
- con deliberazione G.C. n. 35/20.04.2022 ha approvato il Disciplinare di Regolamentazione dell'applicazione del Lavoro Agile.

VISTO l'art. 4, c. 1, lett. b), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, il quale stabilisce che nella sotto-sezione 3.2 "lavoro agile" devono essere indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

- 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- 3) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;

VISTO il CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022 che, completando il quadro normativo in materia, ha previsto specifiche disposizioni riguardanti il lavoro agile ed il lavoro da remoto (artt. da 63 a 67); quest'ultima tipologia sostituisce la disciplina sperimentale del telelavoro di cui all'art. 1 del CCNL 14/09/2000, che viene disapplicata dall'entrata in vigore del CCNL, fatti salvi gli accordi sottoscritti a tale data e il trattamento economico in godimento, in base alla previgente disciplina, fino alla scadenza dei progetti di cui all'art. 3 del DPR n. 70/1999. Il lavoro da remoto, rispetto al lavoro agile, è principalmente soggetto ad un vincolo di tempo ed al rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni;

RILEVATO che le predette disposizioni contrattuali non disapplicano le Linee guida ministeriali del 30/11/2021, emanate sulla scorta di quanto previsto dall'art. 1, comma 6, del D.M. 8/10/2021 che rimangono quindi attuabili per le parti non incompatibili con il CCNL stesso restando fermo il criterio della prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;

VISTA la Legge di Bilancio 2023, n. 197 del 29/12/2022 (art. 1, comma 306), che ha ulteriormente riconosciuto, fino al 31/03/2023, il diritto per i lavoratori "fragili" di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento; resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli. Tale disposizione è consentita solo con riferimento ai soggetti affetti dalle patologie e condizioni individuate con decreto del Ministro della salute (art. 17, comma 2, del D.L. n. 221/2021- decreto del Ministero della Salute del 4/2/2022);

RILEVATO

che questo Comune rende servizi in forma diretta alla cittadinanza con una importante e preminente attività di front office e che il modello che vedesse la struttura organizzativa orientata verso il Lavoro Agile o Lavoro da remoto non è un modello che si addice alle modalità operative finora disegnate rispetto all'attività svolta;

che è comunque necessario assicurare, laddove sussistano le condizioni di applicabilità della norma, ed ai dipendenti che presentino le caratteristiche per la sua fruizione, la possibilità di utilizzo degli strumenti previsti dalla normativa sul Lavoro Agile;

VISTO l'aggiornamento al Piano Organizzativo del Lavoro Agile attualmente in vigore e del relativo regolamento e ritenuto di approvarli;

ATTESO che le previsioni di tale Piano Organizzativo del Lavoro Agile andranno a confluire nel PIAO (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) triennio 2023- 2025;

RICHIAMATO il CCNL del personale non dirigente del comparto Funzioni Locali per gli anni 2019-2021;

VISTI:

- il D.Lgs n.165/2000;
- il D.Lgs n. 267/2000 ed in particolare l'art. 48 dal quale si desume la competenza di quest'organo per decisioni di carattere non gestionale attinenti al personale;
- il vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi,

ACQUISITI, ai sensi dell'art.49, comma 1, e dell'art.147 bis, comma 1, del D.Lgs. n.267/2000, i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile dei Responsabili dei Servizi competenti;

Con voti favorevoli unanimi resi in forma palese per alzata di mano

DELIBERA

Le premesse che precedono sono parte integrante della presente deliberazione e della medesima ne costituiscono più ampia motivazione;

- 1) Di approvare il Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2023-2025 comprensivo del disciplinare di regolamentazione dell'applicazione del lavoro agile all'interno del Comune di Ornavasso (parte 5 del Piano), nel testo allegato sub. A) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
- 2) Di stabilire che il disciplinare di regolamentazione di cui al precedente punto 1 sostituisce ad ogni effetto ogni altra disposizione dettata dall'Ente nella medesima materia;

- 3) Di disporre che il presente documento programmatico, secondo le previsioni dell'art.6 D.L. n.80/2021 e dell'art. 4 comma 1 lett. b del Decreto Ministro Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in data 24 giugno 2022, venga inserito nel PIAO (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) 2023-2025 – *Sezione Organizzazione e Capitale Umano – Sottosezione Organizzazione del Lavoro Agile*.

Indi,

LA GIUNTA COMUNALE

Ravvisata l'urgenza di attivare le procedure organizzative per l'attuazione del provvedimento, con separata votazione dichiarata immediatamente eseguibile la presente delibera ai sensi dell'art. 134-4^a comma del D.Lgs. 267/2000.

Letto confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Firmato Digitalmente
CIGALA FULGOSI FILIPPO

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato Digitalmente
Dott.ssa Giulia Di Nuzzo
