



COMUNE DI CAPOTERRA

Città Metropolitana di Cagliari

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 49 DEL 31/03/2022

OGGETTO: ADOZIONE DEL DISCIPLINARE SUL LAVORO AGILE TRANSITORIO

L'anno 2022 addì 31 del mese di *Marzo* dalle ore 16.20 e seguenti, nella residenza comunale, appositamente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori/e:

| Nome e Cognome | Carica | Presente |
|-----------------------|---------------|------------------|
| Beniamino Garau | Sindaco | Si |
| Crocco Gaetano | Assessore | Si |
| Dessì Donatella | Assessore | Si |
| Frongia Pietro | Assessore | Si |
| Magrini Elisabetta | Assessore | Si |
| Montis Giovanni | Assessore | Si |
| Sorgia Silvia | Assessore | Si |
| Presenti 7 | | Assenti 0 |

Partecipa il Segretario Generale D.ssa Felicina Deplano;

Il Sindaco, Beniamino Garau, assunta la presidenza e constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.



LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- La 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*" al capo II – artt. 18 – 23 – disciplina l'istituto del Lavoro Agile cd ordinario, prevedendo, *inter alia*, che:

I) Le disposizioni del capo richiamato si applicano, 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;

II) Previo accordo fra le parti, la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;

III) L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile e' stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

IV) L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. L'accordo individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;

V) Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di 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.

- Legge 7 agosto 2015, n. 124 "*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*" all'art. 14 "*Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*", dispone che: " 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 del lavoro agile)). Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il ((15 per cento)) dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al ((15 per cento)) dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali e' realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica".



- Il comma 1, dell'art. 87 del decreto-legge 17 marzo 2020 , n. 18, recante "*Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*" introduce delle misure straordinarie in materia di Lavoro Agile, prevedendo che fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica, il Lavoro Agile è una delle *modalità ordinarie* di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che, conseguentemente: **a)** limitano la presenza del personale nei luoghi di lavoro per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente tale presenza, anche in ragione della gestione dell'emergenza; **b)** prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli dal 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.
- A seguito dell'entrata in vigore del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, recante " Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni", a "*decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2, del D.lgs. del 30 marzo 2001 n° 165, è quella svolta in presenza*";
- In forza e per effetto del citato decreto, la disciplina del Lavoro Agile è ritratta nell'ambito delle disposizioni della legge 22 maggio 2017, n. 81, della legge 7 agosto 2015, n. 124 e da ultimo il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021, di attuazione del richiamato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021
- che il citato Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021 dispone: "**a)** al fine di realizzare il superamento dell'utilizzo del Lavoro Agile emergenziale come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, organizzano le attività dei propri uffici prevedendo il rientro in presenza di tutto il personale e entro i 15 giorni successivi al termine per il rientro in presenza di cui al citato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, adottano le misure organizzative necessarie assicurando comunque, da subito, la presenza in servizio del personale preposto alle attività di sportello e di ricevimento degli utenti (front office) e dei settori preposti alla erogazione dei servizi all'utenza (back office), anche attraverso la flessibilità degli orari di sportello e di ricevimento dell'utenza, anche mediante l'ausilio di piattaforme digitali; **b)** allo scopo di evitare che il personale che accede alla sede di servizio si concentri nella stessa fascia oraria, individua, anche in relazione alla situazione del proprio ambito territoriale e tenuto conto della condizioni del trasporto pubblico locale, fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita ulteriori rispetto a quelle già adottate, anche in deroga alle modalità previste dai contratti collettivi e nel rispetto del sistema di partecipazione sindacale" e che "nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al Lavoro Agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del Lavoro Agile da definirsi ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera c) del decreto legge 9 giugno 2021 n.80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, 113, nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), e tenuto conto che a decorrere dalla data del 15 ottobre 2021, il lavoro agile non è più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, l'accesso al Lavoro Agile, potrà essere autorizzato esclusivamente nel rispetto delle seguenti condizionalità:
 - 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, in atto ogni adempimento a fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione del 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.

Vista la circolare congiunta a cura del Ministro per la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 5 gennaio 2022 a mente della quale, ogni amministrazione "può programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulandolo, come necessario in questo particolare momento, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile. In sintesi, ciascuna amministrazione può equilibrare il rapporto lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione, tenendo conto dell'andamento epidemiologico nel breve e nel medio periodo, e delle contingenze che possono riguardare i propri dipendenti (come nel caso di quarantene breve da contatti con soggetti positivi al coronavirus).

Visti i chiarimenti del Dipartimento della Funzione Pubblica del 07/01/2022 in merito al ricorso al Lavoro Agile che, fra gli altri, ribadisce, così come già disposto dall'art. 2 e 3 del DM 19/10/2020, che le amministrazioni provvedono, previo confronto con i sindacati, alla ricognizione, in maniera strutturata e soggetta ad aggiornamento periodico, dei processi di lavoro che, in base alla dimensione organizzativa e funzionale, possono essere svolti con modalità agile;

Preso atto che l'amministrazione non ha provveduto all'adozione del POLA in attesa della conclusione della ricognizione, in maniera strutturata dei processi di lavoro che possono essere svolti in tale modalità agile e che pertanto non è presente una disciplina organica del Lavoro Agile base alla dimensione organizzativa e funzionale dell'ente;

Ravvisata la necessità di dotarsi di una disciplina, sia pur transitoria sotto il profilo organizzativo, nel rispetto delle disposizioni normative che disciplinano l'organizzazione delle prestazioni lavorative in modalità Agile

Tutto ciò considerato;

Con votazione unanime resa nelle forme di legge

DELIBERA

Di adottare, nelle more dell'adozione di una disciplina organica delle prestazioni di lavoro agile, l'allegato disciplinare che regola le modalità organizzative e l'accesso al Lavoro Agile in fase transitoria .



Di dare mandato al Segretario dell'Ente e ai Responsabili di Settore di procedere alla predisposizione delle misure organizzative e degli atti amministrativi finalizzati all'introduzione e all'adozione di una disciplina organica delle prestazioni di Lavoro Agile.



COMUNE DI CAPOTERRA

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO
D.ssa Felicina Deplano

IL SINDACO
Beniamino Garau

La presente deliberazione è pubblicata all'Albo pretorio del Comune per quindici giorni.

IL SEGRETARIO GENERALE
D.ssa Felicina Deplano



Firmato Digitalmente