

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE AL LAVORO AGILE E AL LAVORO DA REMOTO IN VIA TRANSITORIA - INDIRIZZI AGLI ENTI

LA GIUNTA DELL'UNIONE

Premesso:

- che il lavoro agile è stato introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81 quale specifica modalità di svolgimento del lavoro subordinato, differente dalla modalità di prestazione del telelavoro disciplinato nel settore pubblico con la legge 16 giugno 1998, n. 191, e poi con d.P.R. 8 marzo 1999, n. 70;
- che in fase emergenziale, ai sensi dell'articolo 87, comma 1, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con la legge 24 aprile 2020, n. 27, il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, ed è stato gestito con una normativa transitoria e speciale, in parte derogatoria della legge 81/2017;
- che Il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 (in G.U. 12 ottobre 2021, n. 244), adottato a termini dell'art. 87, c. 1, della legge n. 18/2020, ha stabilito che a decorrere dal 15 ottobre 2021 il lavoro agile cessa di essere una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa in conseguenza dell'emergenza epidemiologica;
- che il decreto 8 ottobre 2021 (in G.U. 13 ottobre 2021, n. 245) della Presidenza del Consiglio, Dipartimento della Funzione Pubblica, all'art. 1 recante "*Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni*", ha dettato una serie di misure organizzative per consentire il rientro in presenza di tutto il personale e ha contestualmente previsto misure temporanee ai fini dell'autorizzazione al lavoro agile in attesa della definizione dell'istituto da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e obiettivi del lavoro agile da definirsi all'interno del PIAO.

Considerato che il Dipartimento della Funzione Pubblica ha predisposto apposite "*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*", approvate in data 16 dicembre 2021 in sede di Conferenza Unificata;

Dato atto che tali linee guida espressamente dispongono che "*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 hanno l'obiettivo di fornire 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*";

Dato atto altresì che, con l'entrata in vigore dei nuovi CCNL, tali linee guida cesseranno la loro efficacia per tutte le parti non compatibili con gli stessi;

Precisato che le linee guida individuano due distinte modalità di prestazione lavorativa, la forma agile e la diversa forma di prestazione dell'attività lavorativa definita "lavoro da remoto";

Rilevato che con riferimento al lavoro agile le linee guida, nel rispetto di quanto indicato nel Decreto Ministeriale sopra citato, nei paragrafi da 2 a 5 approfondiscono alcuni profili relativi a:

- a) l'invarianza dei servizi resi all'utenza;
- b) l'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- c) l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- d) la necessità per l'amministrazione della previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- e) la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;
- f) la stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, cui spetta il compito di definire:
 - 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 - 2) le modalità ed i tempi di esecuzione della prestazione;
 - 3) le modalità ed i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in lavoro agile;
- g) il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti;
- h) la rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario.

Considerato che con riferimento al lavoro da remoto viene precisato che trattasi di prestazione lavorativa prestata con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa che comporti la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato;

Ritenuto opportuno e necessario fornire alcuni indirizzi alle amministrazioni facenti parte dell'area vasta unione al fine di consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile o con lavoro da remoto, nel rispetto delle previsioni e dello spirito delle stesse linee guida, nel rispetto altresì della normativa ad oggi adottata e comunque nelle more dell'approvazione del CCNL relativo al triennio 2019-2021;

Valutato che il lavoro agile possa essere autorizzato, su espressa richiesta del dipendente e previa valutazione da parte dell'Amministrazione, qualora si tratti di prestazioni lavorative che necessitano effettivamente di una maggiore flessibilità oraria dovendosi articolare anche in fasce normalmente al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, e comunque qualora si tratti di prestazioni collegabili a specifici obiettivi corredati da chiari e definiti criteri di misurazione in ordine al loro raggiungimento;

Dato atto che qualora venga autorizzato il lavoro agile dovranno essere rispettate tutte le indicazioni e condizioni riportate nelle linee guida e in particolare dovrà essere sottoscritto l'accordo individuale nei contenuti minimi espressamente indicati;

Valutato altresì che appare più rispondente alle realtà organizzative degli Enti dell'area Unione, anche in base all'esperienza maturata durante il periodo emergenziale, autorizzare modalità di prestazione dell'attività lavorativa con la forma del lavoro da remoto, meglio armonizzabile con le normali attività ordinarie degli uffici che possono essere svolte anche in luogo diverso dal luogo di lavoro;

Precisato che in ogni caso il lavoro da remoto potrà essere autorizzato esclusivamente per un giorno a settimana e a fronte di richieste motivate e rilevanti valutate dal Dirigente /responsabile previo confronto con l'Amministrazione;

Ritenuto opportuno stabilire che, fino alla cessazione dello stato di emergenza, i lavoratori che si trovano in particolari situazioni personali o familiari quali, a titolo meramente esemplificativo, situazioni di isolamento domiciliare, situazioni di quarantena, situazioni di obbligo di DAD per figli minori, possono richiedere, anche in alternativa rispetto a specifici permessi o congedi riconosciuti dalla normativa emergenziale, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità da remoto, in via temporanea e per tutta la durata della situazione che non rende possibile lo svolgimento dell'attività in presenza nel luogo di lavoro (senza il limite di una unica giornata settimanale quanto piuttosto in via continuativa per tutto il periodo);

Valutato opportuno riconoscere tale possibilità di autorizzazione allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità da remoto in via temporanea e continuativa anche per altre situazioni particolari e contingenti, non strettamente collegate alla situazione pandemica, valutate dal dirigente/responsabile di servizio con particolare attenzione alla possibilità di conciliare le esigenze personali del dipendente con le esigenze organizzative del servizio;

Precisato che tali indirizzi resteranno in vigore fino alla approvazione del CCNL relativo al triennio 2019-2021 e pertanto le eventuali autorizzazioni allo svolgimento di prestazioni lavorative in lavoro agile e in lavoro da remoto avranno durata corrispondente e in ogni caso non superiore al 31/12/2022;

Precisato che rimane in ogni caso fermo, fino alla fine della fase emergenziale, il rispetto sui luoghi di lavoro di tutte le misure di prevenzione e contenimento del contagio e di sicurezza dei pubblici dipendenti;

Visto il parere di regolarità tecnica espresso dal Dirigente della Struttura Amministrazione, mentre non è richiesto il parere del Dirigente dalla Struttura Servizi Finanziari, trattandosi di atto senza rilevanza contabile;

Visti:

- il D.Lgs. n. 267/2000 Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali;
- lo Statuto dell'Unione Terre di Castelli;
- i relativi pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, allegati al presente atto quali parti integranti e sostanziali dello stesso;

DATO ATTO che la presente deliberazione è coerente con le previsioni contenute nella Nota di Aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (NaDUP) 2021/2023 approvato con delibera di Consiglio n. 11 del 25/02/2021;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese;

DELIBERA

- 1) Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) Di fornire a tutti gli Enti dell'area Unione indirizzi per l'autorizzazione, secondo criteri di omogeneità, allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile o in modalità da remoto, nel rispetto delle previsioni e dello spirito delle linee guida adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nel rispetto altresì della normativa ad oggi adottata e comunque nelle more dell'approvazione del CCNL relativo al triennio 2019-2021;
- 3) Di stabilire che:
 - a. il lavoro agile può essere autorizzato, su espressa richiesta del dipendente e previa valutazione da parte dell'Amministrazione, qualora si tratti di prestazioni lavorative che necessitano effettivamente di una maggiore flessibilità oraria dovendosi articolare anche in fasce normalmente al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, e comunque qualora si tratti di prestazioni collegabili a specifici obiettivi corredati da chiari e definiti criteri di misurazione in ordine al loro raggiungimento;
 - b. qualora venga autorizzato il lavoro agile dovranno essere rispettate tutte le indicazioni e condizioni riportate nelle linee guida e in particolare dovrà essere sottoscritto l'accordo individuale nei contenuti minimi espressamente indicati;

- c. appare più rispondente alle realtà organizzative degli Enti dell'area Unione, anche in base all'esperienza maturata durante il periodo emergenziale, autorizzare modalità di prestazione dell'attività lavorativa con la forma del lavoro da remoto, meglio armonizzabile con le normali attività ordinarie degli uffici che possono essere svolte anche in luogo diverso dal luogo di lavoro;
- d. il lavoro da remoto potrà essere autorizzato esclusivamente per un giorno a settimana e a fronte di richieste motivate e rilevanti valutate dal Dirigente /responsabile previo confronto con l'Amministrazione;
- e. fino alla cessazione dello stato di emergenza, i lavoratori che si trovano in particolari situazioni personali o familiari quali, a titolo meramente esemplificativo, situazioni di isolamento domiciliare, situazioni di quarantena, situazioni di obbligo di DAD per figli minori, possono richiedere, anche in alternativa rispetto a specifici permessi o congedi riconosciuti dalla normativa emergenziale, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità da remoto, in via temporanea e per tutta la durata della situazione che non rende possibile lo svolgimento dell'attività in presenza nel luogo di lavoro (senza il limite di una unica giornata settimanale quanto piuttosto in via continuativa per tutto il periodo);
- f. tale possibilità di autorizzazione allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità da remoto in via temporanea e continuativa può essere riconosciuta anche per altre situazioni particolari e contingenti, non strettamente collegate alla situazione pandemica, valutate dal dirigente/responsabile di servizio con particolare attenzione alla possibilità di conciliare le esigenze personali del dipendente con le esigenze organizzative del servizio
- g. tali indirizzi resteranno in vigore fino alla approvazione del CCNL relativo al triennio 2019-2021 e pertanto le eventuali autorizzazioni allo svolgimento di prestazioni lavorative in lavoro agile e in lavoro da remoto avranno durata corrispondente e in ogni caso non superiore al 31/12/2022.

4) Di incaricare il Dirigente della Struttura Affari Generali dell'Unione Terre di Castelli di predisporre idonea modulistica relativa all'accordo individuale per l'avvio del lavoro agile e di fornire modalità operative uniformi relative all'autorizzazione al lavoro da remoto.

INDI
LA GIUNTA DELL'UNIONE

Al fine di garantire la possibilità di autorizzare lo svolgimento delle prestazioni in modalità agile o in modalità di lavoro da remoto soprattutto nei casi strettamente collegati alla situazione pandemica;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese;



**Unione di Comuni Terre di Castelli
(Provincia di Modena)**

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione urgente e quindi immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D. Lgs. n. 267/2000 stante la necessità organizzativa di procedere all'assunzione di personale.