



ASP

TERRE DI
CASTELLI

LA PERSONA
PRIMA DI TUTTO

Deliberazione n° 43 del 28/12/2022	PRESA D'ATTO DELLA DELIBERA DELLA GIUNTA n. 162 DEL 22/12/2022 AVENTE OGGETTO IL LAVORO A DISTANZA AI SENSI DEL CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 16/11/2022: INDIRIZZI AGLI ENTI DELL'AREA DELL'UNIONE TERRE DI CASTELLI
---	--

L'AMMINISTRATORE UNICO

Premesso:

- che la Legge n. 81 del 22 maggio 2017 recante “*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*”, ha introdotto, al Capo II, articolo 18, comma 1, il lavoro agile, *allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, quale 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. 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,*
precisando che
3. *Le disposizioni del presente capo 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, 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.*
3-bis. I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate:
 - dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nei casi di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
 - dai lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104
 - dai lavoratori che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205;
- che il D. Lgs n. 105 del 30 giugno 2022 recante misure per l' “*Attuazione della direttiva UE 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza*”, la cui disciplina, salvo che non sia diversamente specificato, è direttamente applicabile anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni ed apporta, tra

ASP TERRE DI CASTELLI
Giorgio Gasparini

Enti soci: Unione Terre di Castelli e Comuni di Castelnuovo
Rangone Castelvetro di Modena Guiglia Marano sul Panaro
Montese Savignano sul Panaro Spilamberto Vignola Zocca

Via Libertà 823
41058 Vignola (MO)
P.IVA 03099960365
www.aspvignola.mo.it

Contattaci
PEC aspvignola@pec.it
Mail info@aspvignola.mo.it
Tel 059 770 5211
Fax 059 770 5200

altro, modifiche alla legge 104/1992, anche introducendo il divieto di discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui alla medesima legge 104;

- che il *Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019 – 2021* sottoscritto il 16 novembre 2022, Titolo VI, artt. 63 e seguenti, disciplina, nel rispetto delle norme succitate, il lavoro a distanza con riferimento a due tipologie:
 - art. 63 e segg., **LAVORO AGILE** quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed 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. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale;
 - art. 68 e segg., **LAVORO DA REMOTO** che può essere prestato anche, 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 comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato. Il lavoro da remoto è realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione e può essere svolto presso il domicilio del dipendente o mediante a altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 42 del 29/12/2021 con la quale si è proceduto a recepire e prendere atto della deliberazione della Giunta dell'Unione Terre di Castelli n. 127 del 23/12/2021 con la quale si stabilivano in materia di lavoro a distanza, per gli enti dell'area vasta dell'Unione, gli indirizzi transitori, valevoli fino al 31/12/2022, nelle more della sottoscrizione del CCNL, in particolare:

- 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;
- 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;
- 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;
- fino alla cessazione dello stato di emergenza, i lavoratori che si trovano in particolari situazioni personali o familiari quali, 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;
- 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;

Visto l'art. 64, comma 3, del CCNL del 16/11/2022 Comparto Funzioni Locali, il quale dispone: "L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare

necessità, non coperte da altre misure” e che il confronto sindacale è analogamente previsto dal CCNL con riferimento all’accesso al lavoro da remoto;

Richiamata la delibera n. 162 del 22/12/2022 della Giunta dell’Unione Terre di Castelli con la quale si è provveduto ad aggiornare gli indirizzi in materia per l’anno 2023, alla luce delle previsioni del nuovo CCNL sottoscritto in data 16/11/2022, stabilendo:

- che dovrà essere adottato un Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza applicabile agli enti dell’area dell’Unione Terre di Castelli;
- che l’individuazione dei criteri, ulteriori/integrativi rispetto a quelli già stabiliti dalle leggi vigenti, per facilitare l’accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure, saranno oggetto di confronto sindacale;
- che si dà in tal senso mandato alla dirigenza della Struttura Affari Generali/Servizio Risorse Umane, non appena sarà costituita (è in corso il conferimento di nuovo incarico dirigenziale entro le prime settimane del 2023), per l’attivazione del confronto con i sindacati, da svolgere preliminarmente all’adozione del complessivo Regolamento per il lavoro a distanza;
- che il lavoro a distanza deve in ogni caso essere autorizzato, previa stipula di accordo, qualora il Medico incaricato ai sensi del D.lgs 81/2008 e ss.mm.eii prescriva al lavoratore tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa; l’accordo da stipulare con il lavoratore, in tali casi, avrà durata corrispondente al periodo di validità del certificato rilasciato dal Medico competente; gli indirizzi della presente deliberazione non si applicano, quindi, se non per quanto compatibili, ai casi di esplicita prescrizione di lavoro a distanza formulata dal Medico competente incaricato per l’area dell’Unione Terre di Castelli, dovendosi necessariamente dare attuazione alla prescrizione medica;
- che risulta maggiormente corrispondente alle esigenze delle amministrazioni la modalità del lavoro da remoto con vincolo di tempo, al fine di poter meglio attuare il coordinamento dei dipendenti, anche tra loro, riservando il lavoro agile alle mansioni e prestazioni lavorative che necessitano effettivamente di una maggiore flessibilità oraria, dovendosi articolare anche in fasce al di fuori dell’ordinario orario di lavoro. Il lavoro agile può essere richiesto e proposto anche dal datore di lavoro, per specifiche necessità di servizio, ferma restando l’acquisizione preliminare del consenso del dipendente.

Ravvisata la necessità e urgenza di prendere atto e recepire gli indirizzi dettati dalla Giunta dell’Unione Terre di Castelli per il lavoro a distanza per l’anno 2023, dando mandato alla Direttrice di porre in essere tutte le azioni necessarie per l’attuazione degli stessi;

Tutto ciò premesso

DELIBERA

Per quanto espresso nella parte narrativa e nelle motivazioni del presente provvedimento, che si intendono integralmente confermate nel presente dispositivo:

- 1) **Di recepire e prendere atto** della deliberazione n. 162 del 22/12/2022 della Giunta dell’Unione Terre di Castelli avente ad oggetto: *“Lavoro a distanza ai sensi del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022: indirizzi agli enti dell’area dell’Unione Terre di Castelli”*, allegata sub a) e che si intende integralmente richiamata;
- 2) **Di dare mandato** alla Direttrice di porre in essere tutte le azioni necessarie per attuare gli indirizzi dettati dalla Giunta dell’Unione Terre di Castelli in materia di lavoro agile e di lavoro da remoto, predisponendo idonea modulistica e fornendo modalità operative al personale di ASP;
- 3) **Di dichiarare** il presente provvedimento immediatamente eseguibile come previsto dalla normativa vigente.

L’Amministratore Unico
Dott. Marco Franchini



