

COMUNE DI ARENA PO
PROVINCIA DI PAVIA

Codice ente 11142	Protocollo n.
DELIBERAZIONE N. 60 in data: 05.09.2023 Soggetta invio capigruppo <input checked="" type="checkbox"/>	

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione Regolamento per lo svolgimento del lavoro agile del Comune di Arena Po

L'anno **duemilaventitre** addì **cinque** del mese di **settembre** alle ore **17.40**, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.
All'appello risultano:

BELFORTI ALESSANDRO	Presente, collegato in videoconferenza, mediante l'applicativo "Whatsapp"
PIETRA CLAUDIO	Presente, collegato in videoconferenza, mediante l'applicativo "Whatsapp"
COVINI DAVIDE	Presente, collegato in videoconferenza, mediante l'applicativo "Whatsapp"

Totale presenti **3**
Totale assenti **0**

Assiste il Segretario Comunale Sig. **MUTTARINI GIAN LUCA** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **BELFORTI ALESSANDRO** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Delibera di G.C. n. 60 del 05.09.2023

PREMESSO che il “Lavoro agile” è una modalità flessibile di esecuzione del lavoro finalizzata ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e a incrementare la produttività nell’ottica di accrescimento del benessere organizzativo;

ATTESO che il “Lavoro agile” consente:

- a) di effettuare la prestazione lavorativa all’esterno della sede di lavoro abituale mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici e con i soli vincoli di orario massimo derivanti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e fissati nell’accordo individuale;
- b) di non avere una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori della abituale sede di servizio del dipendente o della dipendente;

ATTESO che il "lavoro agile" non varia la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato, la posizione della lavoratrice o del lavoratore all’interno dell’amministrazione, ma può favorire il bilanciamento degli interessi della vita lavorativa con quelli della vita privata , nel presupposto dello svolgimento di un’attività lavorativa la cui articolazione è improntata essenzialmente al raggiungimento del risultato concordato;

CONSIDERATO che l’attuazione del lavoro agile all’interno dell’Ente risponde alla finalità di contemperare l’interesse alla salute pubblica con quella dell’attività all’azione amministrativa, permettere ai dipendenti e alle dipendenti in servizio presso l’Ente, ove lo richiedano, di avvalersi di nuove modalità spazio – temporali di svolgimento della lavorativa, con la garanzia di non subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera in modo da:

- a) introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata a un incremento dell’efficienza, dell’efficacia e della produttività dell’intera struttura;
- b) creare le condizioni effettive per una maggiore autonomia e responsabilità dei lavoratori nella gestione dei tempi di lavoro e nel raggiungimento dei risultati, nonché accrescere e diffondere la cultura della solidarietà e della fiducia, nonché la condivisione dei valori aziendali;
- c) razionalizzare e adeguare l’organizzazione del lavoro;

VISTI:

- La Legge 7 agosto 2015 n. 124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, in particolare l’art. 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle pubbliche”, la quale consente a ciascuna amministrazione, nell’ambito della propria autonomia organizzativa, di individuare le modalità innovative, alternative al telelavoro, più adeguate rispetto alla propria organizzazione, alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori e al miglioramento della qualità dei servizi erogati, fermo restando il rispetto delle norme e dei principi in tema di sicurezza sul luogo di lavoro, tutela della riservatezza dei dati e verifica dell’adempimento della prestazione lavorativa;
- La risoluzione del Parlamento Europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni di mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale, la quale in particolare, “sostiene il “lavoro agile”, un approccio all’organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, che non richiede necessariamente al lavoratore di essere presente sul posto di lavoro o in un altro luogo predeterminato e gli consente di gestire il proprio orario di lavoro, garantendo comunque il rispetto del limite massimo di ore lavorative giornaliere e settimanali stabilito dalla legge e dai contratti collettivi....”;
- La legge 22 maggio 2017, n. 81, la quale, al capo II "Lavoro Agile", allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuove il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato. L’art. 18, comma 3, precisa che le

disposizioni del citato capo II si applicano - in quanto compatibili - anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

- La direttiva n. 3/2017 del 1 giugno 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicata il 14 giugno 2017 – con la quale in riferimento all'art. 14 della Legge n. 124/2015 pone l'obiettivo di permettere ad almeno il 10% dei dipendenti della Pubblica Amministrazione di potersi avvalere entro tre anni dello smart working e ne definisce le linee guida inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale, nei limiti delle risorse disponibili e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica;

- La Direttiva n. 1 del 25.02.2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica, i DPCM 8.3.2020 e 11 marzo 2020, le quali, nell'ottica dell'adozione di misure di prevenzione e di contrasto dell'emergenza epidemiologica da COVID- 19, invitano le Amministrazioni, nell'esercizio dei poteri datoriali, a privilegiare e favorire modalità flessibili della prestazione lavorativa, individuando modalità semplificate e temporanee di accesso alla procedura con riferimento al personale complessivamente inteso, senza alcuna distinzione di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro, anche in deroga agli accordi individuali e agli obblighi informativi di cui agli articoli da 18 a 23 della legge 22.05.2017, n. 81;

VISTO il DPCM 23.09.2021 (pubblicato in G.U.R.I. in data 12.10.2021) avente ad oggetto: "Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni" il quale, anche in considerazione del progressivo aumento tra i dipendenti della P.A. del numero di vaccinati e dell'estensione dell'applicazione della certificazione verde COVID-19 anche ai lavoratori del settore pubblico con il D.L. 21.09.2021, n. 127, ha incrementato l'efficacia delle misure di contrasto al fenomeno epidemiologico già adottate dalle amministrazioni pubbliche e della necessità di sostenere cittadini ed imprese nelle attività connesse allo sviluppo delle attività produttive e all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), ha ritenuto che, a questo scopo, fosse necessario superare la modalità di utilizzo del lavoro agile nel periodo emergenziale come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa per consentire alle pubbliche amministrazioni di dare il massimo supporto alla ripresa delle attività produttive e alle famiglie, attraverso il ritorno al lavoro in presenza come modalità ordinaria della prestazione lavorativa;

VISTO il D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 08.10.2021, avente ad oggetto "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni;

VISTA la Circolare del 5/01/2022 a firma dei Ministri della pubblica amministrazione e del lavoro e delle politiche sociali volta a sensibilizzare le amministrazioni pubbliche e i datori di lavoro privati a usare pienamente tutti gli schemi di lavoro agile già presenti all'interno delle rispettive regolazioni contrattuali e normative;

RILEVATA la necessità di procedere all'approvazione dei seguenti documenti, allegati alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale:

- REGOLAMENTO PER L'ADOZIONE DEL "LAVORO AGILE";
- ACCORDO INDIVIDUALE DI LAVORO AGILE, al quale sono allegati:
 1. Prescrizioni tecniche per la protezione della rete e dei dati;
 2. Prescrizioni concernenti i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione;
 3. Report sui risultati dello smart working.

Preso atto che con delibera di Giunta Comunale n.36 del 24 maggio 2023 è stato approvato il "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE - PIAO - 2023/2025", contenente, altresì, i criteri generali per l'attuazione del lavoro agile e che gli stessi, con nota del 9 marzo 2023, ns. prot. 1607, sono stati trasmessi alle organizzazioni sindacali, a norma degli art. 4, comma 4 e art. 5 comma 3 lett. I) del CCNL 16/11/2022;

Dato atto che non è pervenuta, da parte delle Organizzazioni Sindacali, richiesta di confronto, ai sensi del citato art. 5 comma 3 del CCNL 16.11.2022;

RITENUTA la competenza di questo Organo a termini dell'art. 48 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267, in quanto regolamento strettamente funzionale e complementare al Regolamento di organizzazione degli uffici e servizi;

ACQUISITO il solo parere di regolarità tecnica da parte del Segretario Comunale, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267, non comportando la presente proposta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

A Voti favorevoli unanimi, resi in forma palese

DELIBERA

1. Di richiamare le premesse come parte integrante e sostanziale del presente atto;

2. Di approvare i seguenti documenti, allegati alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale:

- REGOLAMENTO PER L'ADOZIONE DEL "LAVORO AGILE
- ACCORDO INDIVIDUALE DI LAVORO AGILE, al quale sono allegati:
 1. Prescrizioni tecniche per la protezione della rete e dei dati;
 2. Prescrizioni concernenti i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione;
 3. Report sui risultati dello smart working.

Di dichiarare il presente atto, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile

Letto, approvato e sottoscritto:

**IL PRESIDENTE
BELFORTI ALESSANDRO**

**IL SEGRETARIO COMUNALE
MUTTARINI GIAN LUCA**

- ☐ Pubblicata all'albo pretorio di questo comune per quindici giorni consecutivi dal 08.09.2023 al 23.09.2023
- ☐ Trasmessa in copia ai capigruppo (elenco n. prot. n.)
- ☐ Trasmessa in copia alla Prefettura (prot. n.)

Addì, **08.09.2023**

**IL SEGRETARIO COMUNALE
MUTTARINI GIAN LUCA**

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITÀ

- ☐ La presente pubblicazione divenuta esecutiva per scadenza del termine di 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.
- ☐ La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 per dichiarazione di immediata eseguibilità.

Arena Po, li

**IL SEGRETARIO COMUNALE
MUTTARINI GIAN LUCA**