



COMUNE DI BASICO'
PROVINCIA DI MESSINA

ORIGINALE COPIA

N. 60

DATA 03.07.2024

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:

Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazione in Legge n. 113/2021;

L'anno Duemilaventiquattro il giorno 03 del mese di luglio alle ore 12:25 e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Signori:

N	Cognome e nome	Carica	Presenti	Assenti
1	GULLO FILIPPO	Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	COTONE ANTONIO	Assessore- V. Sindaco	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3	CASTELLINO MARIA CARMELA	Assessore	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4	POPOLO ROBERTO	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	RECUPERO LUCIANO	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Presidente: Ing. Filippo GULLO Sindaco

Partecipa alla seduta il dott.ssa Anna Maria GULLO Segretario Comunale, anche con funzioni di verbalizzante.

Il Presidente, accertata la sussistenza del numero legale, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento in oggetto specificato.

Constatato che ai sensi dell'art. 53 della legge 08.06.1990, n. 142, come recepita dall'art. 1 comma 1 lettera i) della L.R. 11.12.1991, n. 48, sostituito dall' art. 12 comma 1 della L.R. 23.12.2000, n. 30, sulla proposta di deliberazione in oggetto hanno espresso:

- il Responsabile del Settore interessato, per la regolarità tecnica, parere: FAVOREVOLE
- il Responsabile del Settore E. - Finanziario, per la regolarità contabile, parere FAVOREVOLE



COMUNE DI BASICO'

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Proposta di Deliberazione n. 208 del 28.06.2024

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026, AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021.

Premesso che:

l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

"1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente.....

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.";

l'art. 6, comma 5, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che:

"5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997 n.281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.";

l'art. 6, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che:

"6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997 n.281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.";

l'art. 6, comma 7, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

“7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014 n. 114.”;

Preso atto che:

In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, contenente “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Considerato:

Che il suddetto Decreto contiene, all'art.6, le modalità semplificate per l'adozione del PIAO per gli Enti con meno di 50 dipendenti, disponendo in particolare, al comma 4, Che le dette Amministrazioni “...procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo, nonché a quanto previsto dal primo periodo dell'articolo 6, comma 1.”

Che, in particolare, le attività di cui sopra sono le seguenti: attività di cui all'art.3, comma 1, lett. c), n.3 (Rischi corruttivi e trasparenza – mappatura dei processi); attività di cui all'art.4, comma 1, lettere a) (Struttura organizzativa), lett. b) (Organizzazione del lavoro agile), lett. c) n.2 (Piano triennale dei fabbisogni del personale – programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o distinzioni di servizi, attività o funzioni).

Rilevato che, tuttavia, si ritiene opportuno procedere alla predisposizione dei contenuti della sezione “Performance”, sia alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto che afferma “L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. Pagina 15 di 81 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]”, sia al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti.

Rilevato, inoltre, sebbene l'allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 non indichi il monitoraggio quale sezione obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti, di provvedere ad elaborare tale sezione, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e alla verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”.

Visto il D.L. 13/2023, convertito, con modificazioni, dalla Legge 41/2023, recante “Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni” e, in particolare, l'art.4bis, il quale prevede che “1. Ai fini dell'attuazione della Riforma 1.11, “Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie”, della Missione 1, componente 1, del PNRR le Amministrazioni centrali dello Stato adottano specifiche misure, anche di carattere organizzativo, finalizzate all'efficientamento dei rispettivi processi di spesa, dandone conto nell'ambito della nota integrativa al

- rendiconto secondo gli schemi indicati dal Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze nell'ambito della circolare annuale sul rendiconto generale dello Stato.
2. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64.
 3. Ai fini del monitoraggio e della rendicontazione degli obiettivi della Riforma di cui al comma 1, il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze definisce, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, la base di calcolo e le modalità di rappresentazione degli indicatori ivi previsti.
 4. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3 non si applicano agli enti del Servizio sanitario nazionale;

Viste le indicazioni operative, relative alla precitata norma, fornite, con la circolare n.1 (prot.n.2449 del 03/01/2024), dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;

Visto il D.Lgs. 222/2023, recante "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'art.2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n.227" e, in particolare, gli artt. 3, 4 e 5;

Considerato:

Che, ancor più nel dettaglio, il precitato art.3 modifica l'art.6 del D.L.80/2021, inserendovi i commi 2bis e 2ter, prevedendo la figura del Disability-Manager, nominato, in questo Ente, con determinazione sindacale n.08 del 08/04/2024;

Che il precitato art.4 modifica gli artt.3, 5 e 9 del D.Lgs. 150/09, prevedendo, tra l'altro, che siano assegnati specifici obiettivi per l'effettiva inclusione sociale nell'ambito del Piano della performance;

Che il precitato art. 5 prevede il coinvolgimento, nell'ambito dell'inclusione e dell'accessibilità, delle associazioni rappresentative delle persone con disabilità, iscritte nel Registro unico nazionale del Terzo settore di cui all'art.45 del D.Lgs. 117/2017;

Che è stato predisposto e pubblicato apposito avviso per il coinvolgimento delle associazioni di cui sopra e, alla data del 27/06/2024, ore 12:00, termine ultimo per la presentazione di proposte, non ne sono pervenute, giusta attestazione del dipendente addetto al protocollo, prot. n. 4109 del 27.06.2024.

Visto il D.Lgs. 23/2024, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", che ridisegna la disciplina dell'istituto del Whistleblowing;

Rilevato che, all'interno del PTPCT, la disciplina relativa all'istituto del Whistleblowing è stata conformata alle previsioni del D.Lg.24/2023, garantendo l'informativa delle organizzazioni sindacali, giusta nota prot. n.3780 del 12/06/2024;

Visto il DPR n.81/2023, che ha modificato il DPR n.62/2013, recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, introducendo gli artt.11bis e 11ter;

Dato atto che:

il Comune di Basicò, alla data del 31/12/2023, ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale;

il medesimo Comune, alla data del 31/12/2023, conta una popolazione residente inferiore a 5.000 abitanti e pertanto rientra nella definizione di piccoli comuni di cui all'articolo 1, comma 2 della Legge 158/2017;

Con deliberazione di CC n.13 del 28/05/2024 è stato approvato il Documento Unico di programmazione;
Con deliberazione di CC n.17 del 04/06/2024, è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2024/2026;

Considerato:

che, secondo l'art.7 del menzionato decreto, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

Che, ai sensi dell'art.8 del precitato decreto, "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci";

Che, come anticipato, il Comune di Basicò ha approvato il bilancio di previsione 2023/2025 con deliberazione di CC n.17 del 04/06/2024;

Rilevato che, secondo l'art. 11, comma 1, del D.M. del 30/06/2022, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali, è approvato dalla Giunta Comunale.

Considerato che il Comune di Basicò adotterà il Regolamento per il lavoro agile nell'ambito del PIAO 2024/2026;

Considerato, inoltre, che:

la Sezione 2, sottosezione di programmazione – Performance, contiene il Piano delle azioni positive di questo Ente, il cui schema, predisposto dal CUG, è stato inviato alla Consiglieria Provinciale delle pari opportunità per il relativo parere;

che la presente proposta verrà inviata al Revisore dei Conti perché renda il proprio parere in merito alla sottosezione "Programma triennale del fabbisogno di personale", all'interno della Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano";

che la sottosezione di cui sopra è stata inviata, ai fini informativi di cui all'art.4, comma 5, CCNL Funzioni Locali 2019/2021, alle Organizzazioni Sindacali.

Vista la vigente disciplina giuridica di settore,

PROPONE

1. Di dare atto che la premessa è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione e si intende interamente richiamata e trascritta;
2. Di approvare, ai sensi dell'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026;
3. Di dare mandato al Responsabile dell'Area Amministrativa di provvedere alla pubblicazione della deliberazione di approvazione della presente proposta, unitamente al Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente";
4. Di dare mandato al Responsabile Area Amministrativa di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113.
5. Di dichiarare la deliberazione di approvazione della presente proposta immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.12 L.R. 44/91.



Il-Sindaco
Ing. Filippo Gullo



COMUNE DI BASICO'

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' TECNICA

PER LA PROPOSTA DI DELIBERA N. 208 DEL 28.06.2024

CON OGGETTO

APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026, AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021.

Il responsabile del SETTORE AMMINISTRATIVO AA.FF.

ESPRIME

parere FAVOREVOLE per la regolarità tecnica dell'atto

Basicò, 28.06.2024



IL RESPONSABILE DEL
SETTORE AMMINISTRATIVO
AA.FF.

Ing. GULLO FILIPPO



COMUNE DI BASICÒ

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' CONTABILE

PER LA PROPOSTA DI DELIBERA N. 208 DEL 28.06.2024

CON OGGETTO

APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026, AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021.

Il responsabile del settore Economico-Finanziario

ESPRIME

parere **FAVOREVOLE** per la regolarità contabile dell'atto.

Basicò, 28.06.2024

IL RESPONSABILE DEL SETTORE



CATERINA GULLO

Deliberazione n. 60 del 03.07.2024

IL PRESIDENTE

[Signature]

L'ASSESSORE ANZIANO

[Signature]

IL SEGRETARIO COMUNALE

[Signature]



PUBBLICAZIONE

Il presente atto è stato pubblicato all'Albo on line dell'Ente dal _____ al _____ con il n. _____ del registro pubblicazioni.

Lì, _____

L'Addetto all'Albo

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto _____ Segretario certifica, su conforme attestazione dell'Addetto alla pubblicazione, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo pretorio informatico del Comune per 15 giorni consecutivi, a norma dell'art. 11, comma 1, della L.R. n. 44/91 e ss.mm.ii. dal _____ al _____ e che contro la stessa non sono stati presentati reclami e/o osservazioni.-

Lì, _____

Il Segretario Comunale
Dott. _____

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva:

il giorno _____, perché decorsi 10 giorni dalla pubblicazione, senza che siano stati sollevati rilievi, ai sensi dell'art. 12 comma 1° della L.R. 44/91 e successive modifiche ed integrazioni.

il giorno 03.07.2024, perché dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 12 comma 2° della L.R. 44/91 e successive modifiche ed integrazioni.

Lì, 03.07.2024

Il Segretario Comunale

[Signature]



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Alle amministrazioni di cui
all'articolo 1, comma 2, del decreto
legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Oggetto: riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme.

1. Premessa e obiettivi	1
2. Il contesto di riferimento	3
3. Le azioni per una cultura del "rispetto"	4
3.1. Attività dei Comitati unici di garanzia (CUG)	4
3.2. Iniziativa "Riforma-Mentis"	8
4. Formazione per rimuovere le discriminazioni e contrastare la violenza contro le donne ...	9

1. Premessa e obiettivi

Alle pubbliche amministrazioni è attribuito il compito di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e di rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno (articolo 7, comma 1, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165).

A questo proposito, si intende richiamare l'attenzione delle amministrazioni in indirizzo al fine di promuovere e diffondere la piena attuazione della normativa vigente e sviluppare una cultura organizzativa volta a radicare il rispetto della dignità della persona all'interno delle amministrazioni pubbliche, come previsto nei principi stabiliti dalla Carta costituzionale.

Non bisogna sottacere il fatto che la violenza contro le donne è, purtroppo, un fenomeno sempre più diffuso che affonda le proprie radici in un sostrato culturale spesso rafforzato da comportamenti comuni e si declina in svariate forme che devono destare, tutte, grande allarme sociale.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Alle amministrazioni pubbliche, quindi, spetta il compito di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di favorire una maggiore consapevolezza che aiuti a riconoscere i casi in cui si manifestano molestie e violenze, in tutte le loro forme, nonché a fornire adeguati strumenti per la prevenzione, il contrasto e la rimozione di tali fenomeni.

Trattandosi, quindi, di un tema culturale, si ritiene fondamentale sviluppare e promuovere l'adesione a percorsi formativi adeguati che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, a partire dalle figure apicali e dirigenziali che, nella funzione di "gestori" del capitale umano, debbono assumere il ruolo di catalizzatori e promotori di un profondo cambiamento che prenda innanzitutto le mosse dal rispetto delle persone.

È, altresì, fondamentale proporre adeguate campagne di informazione, anche continuative, all'interno degli ambienti di lavoro pubblico per fornire gli strumenti necessari alla prevenzione di episodi di discriminazioni, violenze e molestie e al riconoscimento e rimozione di tali fenomeni fin dai primi segnali, anche attraverso appositi strumenti che promuovano ambienti di lavoro sani, come i Codici etici e i Codici di condotta.

La formazione e la sensibilizzazione rappresentano leve abilitanti per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di un'azione di prevenzione e protezione delle vittime, contribuendo in tal modo alla creazione di ambienti organizzativi che mettano i dipendenti nelle migliori condizioni per svolgere il proprio lavoro, anche al fine di garantire una maggiore efficacia nell'erogazione dei servizi resi agli utenti, cittadini e imprese.

Preme sottolineare che oltre ad essere destinate a tutti i dipendenti pubblici e come sopra chiarito ai vertici delle amministrazioni, le indicazioni qui fornite sono rivolte, in particolare, ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro, sia a livello centrale sia a livello territoriale, nonché ai Comitati unici di garanzia (CUG) e agli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV).



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

2. Il contesto di riferimento

L'evoluzione della normativa italiana sul tema prende le mosse dalla ratifica della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e sulla lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, fatta a Istanbul l'11 maggio 2011 (legge 27 giugno 2013, n. 77), che rappresenta il primo strumento internazionale giuridicamente vincolante per la protezione delle donne contro qualsiasi forma di violenza.

A seguito della ratifica della Convenzione di Istanbul, l'Italia ha compiuto una serie di interventi volti a istituire una strategia integrata per combattere la violenza nel solco tracciato dalla Convenzione. Tale strategia si basa su un approccio integrato che vede, a fianco di misure di natura penale e processuale, con l'introduzione di fattispecie di reato e di misure procedurali specifiche, anche strumenti di carattere preventivo e azioni di supporto, con l'istituzione di percorsi agevolati per le donne che intendono sottrarsi a fenomeni di violenza.

L'Italia, inoltre, ha ratificato la Convenzione OIL 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro (legge 15 gennaio 2021, n. 4) con il correlato strumento applicativo che l'accompagna, la Raccomandazione 206; questi strumenti innovano il quadro normativo domestico, sia sul versante delle definizioni che su quello dell'approccio ai fenomeni regolati, e diventano centrali – sul luogo di lavoro – le attività di prevenzione. A seguito della ratifica della Convenzione, gli Stati membri sono tenuti a rispettare, promuovere e attuare il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie.

A livello nazionale, il Piano Strategico contro la violenza maschile sulle donne 2021-2023 favorisce l'integrazione tra politiche e interventi a vario titolo promossi o che si intendono promuovere, non solo a livello governativo ma, soprattutto, da parte delle amministrazioni regionali e degli enti locali, valorizzando il ruolo delle associazioni e del partenariato socioeconomico nella definizione e programmazione delle politiche.

Il 22 novembre 2023 il Parlamento ha inoltre approvato all'unanimità la legge per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica (legge 24 novembre 2023, n. 168), che, nel solco dei precedenti interventi legislativi in materia, tra i quali la legge 19 luglio 2019, n. 69 (c.d. Codice Rosso), ha rafforzato le misure e gli strumenti di tutela delle donne vittime di violenza, per consentire



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

una preventiva, efficace e rapida valutazione del rischio di letalità, di reiterazione e di recidiva, al fine di interrompere il ciclo della violenza prima che sfoci in condotte più gravi, finanche in femminicidi.

La Legge appena citata, al fine di contrastare il fenomeno della violenza sulle donne e della violenza domestica, spesso impropriamente declassata a semplice conflittualità, recepisce anche le istanze più urgenti emerse nell'ambito dell'Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, istituito con legge 30 dicembre 2021, n. 234 e dalla Relazione finale sull'attività della Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio.

Inoltre, a livello sovranazionale, la Strategia dell'Unione europea per la parità di genere (*Gender Equality Strategy*) 2020-2025 muove dal presupposto che la parità di genere è un valore cardine dell'UE, un diritto fondamentale e un principio chiave del pilastro europeo dei diritti sociali. La strategia, inoltre, definisce obiettivi e azioni affinché, entro il 2025, si possa realizzare un'Unione in cui donne e uomini abbiano pari opportunità di realizzazione e possano equamente partecipare alla società. Tra gli obiettivi si richiamano, in modo particolare, i seguenti: porre fine alla violenza contro le donne; sfidare gli stereotipi; colmare i divari di genere nel mercato del lavoro.

3. Le azioni per una cultura del “rispetto”

3.1. Attività dei Comitati unici di garanzia (CUG)

La legge 4 novembre 2010, n. 183 ha apportato alcune modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, prevedendo, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, il quale ha sostituito i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing* (articolo 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165).

Il Comitato unico di garanzia (d'ora in avanti, anche “CUG”), tra le varie funzioni, contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Nelle linee guida del 4 marzo 2011, adottate dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e dal Ministro per le pari opportunità, sono state disciplinate le funzioni del CUG, al quale vengono assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Il ruolo centrale dei CUG per la crescita della cultura del rispetto e delle pari opportunità è stato confermato dalla Direttiva n. 2/2019, adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione e dal Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei ministri delegato alle pari opportunità, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche". La direttiva menzionata prevede che i CUG, osservatori privilegiati e attenti conoscitori della situazione del personale della amministrazione di appartenenza, vengano riconosciuti all'interno dell'amministrazione pubblica quali importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione.

A questo proposito, è necessario che tutte le Amministrazioni pubbliche indicate dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 costituiscano al loro interno, così come previsto dalla normativa vigente, il Comitato unico di garanzia.

L'azione dei CUG non è peraltro isolata, ma collocata all'interno di una rete di relazioni con altri soggetti quali: il responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, la/il Consigliera/e di parità, la/il Consigliera/e di fiducia, ove sia stata nominata, l'OIV, il RSSPP, il responsabile delle risorse umane e gli altri Organismi contrattualmente previsti.

Nel contesto attuale i CUG possono dare un importante contributo per prevenire, conoscere e contrastare violenze e molestie nei confronti delle donne intercettando le situazioni che si verificano all'interno delle amministrazioni e contribuendo a far crescere la cultura del rispetto nei luoghi di lavoro e, di conseguenza, nei contesti familiari e nella società civile.

Al fine di favorire la messa in sicurezza delle donne vittime di violenza, il CUG può porsi come "antenna", sensore e possibile destinatario delle segnalazioni rese dalle lavoratrici, che potrebbero



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

agevolmente vedere nel Comitato un punto di riferimento al quale chiedere informazioni e supporto per l'accompagnamento ai soggetti istituzionalmente competenti. Il CUG, anche tramite il "Nucleo di ascolto organizzato", ove costituito, può agevolare il contatto tra le vittime di violenza e i soggetti cui le medesime possono far riferimento per avere protezione ed assistenza.

I CUG nella pubblica amministrazione rappresentano, quindi, un importante strumento per attuare politiche in tema di diritti delle persone, pari opportunità, riconoscimento, prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, molestia e violenza, anche con riferimento al benessere organizzativo e alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

I CUG delle più importanti Amministrazioni pubbliche italiane, in modo del tutto spontaneo, con la finalità di mettere a disposizione le esperienze positive e condividerle, hanno costituito un network spontaneo, dando vita alla "Rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia" che oggi conta più di 400 CUG di altrettante amministrazioni pubbliche (Ministeri, Enti di ricerca, Regioni, Comuni, Università, Istituti di previdenza ecc.).

La Rete dei Comitati Unici di Garanzia, catalizzatrice e moltiplicatrice delle potenzialità di ciascun Comitato, facilita la progettazione di azioni comuni tra più amministrazioni e la realizzazione di uno scambio virtuoso di idee, competenze e buone prassi. L'esperienza di mettere le Amministrazioni a confronto su temi di attenzione alla persona, creando situazioni di sinergia e rafforzamento delle azioni positive, rappresenta senz'altro un valore aggiunto nel panorama del lavoro pubblico e, comunque, del lavoro in genere, e consente di superare le barriere delle individualità, dando vita a costruttive forme di confronto e di collaborazione, facilitate anche dalla realizzazione di una piattaforma tecnologica di collegamento prevista dalla Direttiva 2/2019.

A questo proposito, attraverso una Convenzione con Formez PA, il Dipartimento della funzione pubblica ha realizzato e pubblicato nel corso del 2020 il portale web (<https://portalecug.gov.it/>), con funzione di consolidamento e rafforzamento della rete dei CUG. Il portale si configura come punto di raccordo e condivisione, raccogliendo le informazioni relative alle attività svolte dai singoli Comitati, quali iniziative di formazione, congressi, seminari di approfondimento, nonché attraverso la diffusione di una *newsletter* periodica.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

In un'ottica di semplificazione degli oneri amministrativi richiesti, il portale offre un'area riservata ai CUG e alle amministrazioni pubbliche, per l'assolvimento in via telematica delle comunicazioni previste dalla direttiva n. 2/2019, la cui implementazione è di competenza sia del Dipartimento della funzione pubblica sia del Dipartimento per le pari opportunità.

L'analisi dei dati raccolti attraverso tale procedura ha prodotto una reportistica interna, che viene valutata con l'obiettivo di sviluppare i contenuti della direttiva stessa, anche in conseguenza delle intervenute modifiche normative.

Si evidenzia, inoltre, l'innovazione apportata dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", con cui è stato introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che assorbe il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Si ricordano, infine, le linee guida sulla Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni, adottate in attuazione dell'articolo 5 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, redatte dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità.

I CUG, in coerenza con gli indirizzi generali forniti dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità, oltre che in collaborazione con la Rete nazionale dei CUG, adottano azioni condivise per recepire e fare emergere segnalazioni di violenza contro le donne attraverso:

- materiale informativo da divulgare a lavoratrici e lavoratori della P.A. per sensibilizzare gli stessi sulla emergenza dei fenomeni di violenza nei confronti delle donne;
- la pubblicazione sul sito internet istituzionale e su quello del CUG il numero verde 1522, evidenziando la possibilità per le donne di chiedere aiuto e ricevere informazioni in sicurezza, senza correre il rischio di essere ascoltate dai loro aggressori;



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

- iniziative formative per i dipendenti;
- azioni di sensibilizzazione per la creazione di Sportelli di ascolto e/o del Nucleo di ascolto organizzato;
- adozione di Codici etici e strumenti di mediazione dei conflitti e prevenzione dei fenomeni di molestie e violenze quali le/i Consigliere/i di fiducia;
- azioni di monitoraggio sulle situazioni di violenza/molestie;
- informazioni sui centri antiviolenza di prossimità, al fine di favorire l'incontro tra la vittima e i soggetti preposti alla tutela.

3.2. Iniziativa “Riforma-Mentis”

A giugno 2022 è stata attivata l'iniziativa formativa “Riforma-Mentis”¹, promossa dal Dipartimento della funzione pubblica, con la collaborazione di FormezPA, con lo scopo di sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sicuro fondato sulla costruzione della cultura del rispetto e delle pari opportunità.

La stessa denominazione del corso è stata scelta in riferimento alla necessità di un cambiamento culturale, perseguibile attraverso la sensibilizzazione di lavoratori e lavoratrici sulle conseguenze psicologiche, organizzative e legali degli stereotipi sessisti e delle molestie sul luogo di lavoro.

L'obiettivo, perseguito attraverso un'attività di autoformazione online, è di innalzare il livello di consapevolezza delle dipendenti e dei dipendenti pubblici sul tema delle molestie di genere per:

- riflettere sui segnali deboli, sui contesti e sui comportamenti molesti sul luogo di lavoro;
- approfondire le conseguenze psicologiche, organizzative e legali della molestia sul luogo di lavoro;
- condividere un approccio sulla gestione degli eventuali casi di molestie;

¹ Promossa a partire dal 2017 in attuazione del Piano Strategico Nazionale contro la violenza sulle donne (2017-2020) approvato dal Consiglio dei ministri del 23 novembre 2017 per dare implementazione alla “Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica” (c.d. Convenzione di Istanbul).



Presidenza del Consiglio dei Ministri

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

- definire pratiche preventive utili a garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso del principio della parità di genere;
- individuare gli strumenti e i percorsi di tutela disponibili rispetto alla protezione delle vittime e alla sanzione degli autori a partire dal numero antiviolenza e *stalking* “1522”;
- rafforzare il ruolo degli organismi di pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, quali i Comitati unici di garanzia, la Consigliera e il Consigliere di parità, la Consigliera e il Consigliere di fiducia.

Realizzato su piattaforma *Moodle* con il formato grafico del *cartoon*, privilegiando quindi uno stile comunicativo diretto e un approccio pragmatico, il corso ha la durata complessiva di un'ora ed è stato organizzato in tre moduli formativi: il primo modulo è dedicato alle molestie sul luogo di lavoro e comprende esempi pratici relativi alle definizioni e alla normativa di riferimento; il secondo è incentrato sulle strategie individuali di risposta; il terzo affronta le strategie organizzative di contrasto e gestione dei casi di molestie. Particolare attenzione è stata dedicata all'elaborazione e alla revisione dei testi: in questo senso il Dipartimento della funzione pubblica e Formez PA hanno costituito un gruppo di lavoro che ha coinvolto figure esperte in materia, quali avvocati e consulenti del lavoro. Il corso è stato erogato attraverso la piattaforma di formazione di Formez Pa a partire dal luglio 2022. Agli iscritti è stato rilasciato un attestato di partecipazione, previo superamento di una prova di apprendimento.

4. Formazione per rimuovere le discriminazioni e contrastare la violenza contro le donne

Il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, come modificato dal d.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 ha introiettato la disposizione di cui all'articolo 4 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, disponendo che le pubbliche amministrazioni prevedano lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio - rivolto sia ai nuovi assunti che al personale già in servizio - sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.

Nel contesto delle attribuzioni spettanti al Ministro per la pubblica amministrazione appare, quindi, necessario intervenire affinché le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto

- **formazione continua** riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate potendo fare ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione "in house" / in aula
2. Formazione attraverso webinar
3. Formazione in streaming

Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento. La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni Responsabile di P.O. deve sollecitare.

RISORSE FINANZIARIE

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010.

L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Non essendo, quindi, previsto alcun limite, la previsione per le spese di formazione è affidata alle valutazioni dell'Amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente, compatibilmente con le disponibilità di bilancio.

MONITORAGGIO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE

Il monitoraggio avverrà attraverso le apposite modalità previste nell'omonima sezione del PIAO 2024/2026, all'interno del quale viene approvato il presente Piano

PROGRAMMA FORMATIVO 2024

Corsi obbligatori in tema di Anticorruzione e trasparenza

Corsi in materia di:

- 1) Formazione ufficio Stato Civile e Anagrafe
- 2) Formazione contabilità e tributi
- 3) Formazione per utilizzo mezzi comunali

COMUNE DI BASICO'

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

REGOLAMENTO PER L'APPLICAZIONE DEL LAVORO AGILE

Art. 1

Indicazioni generali

Il presente Regolamento disciplina l'applicazione dell'istituto del Lavoro Agile all'interno del Comune di Basicò, nel rispetto delle previsioni di cui alla L. 81/2017 e degli artt. 63 e ss del CCNL Funzioni Locali 2019/2021.

Il lavoro agile è una delle possibili modalità per l'effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.

Il ricorso al lavoro agile è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa, garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

La prestazione lavorativa potrà essere svolta in modalità agile qualora ricorrano le seguenti condizioni minime, che deve valutare il Responsabile del Settore/Segretario Comunale cui è rivolta l'istanza:

- 1) E' possibile svolgere da remoto l'attività cui è assegnato il lavoratore, senza la necessità della presenza fisica nella sede di lavoro;
- 2) E' possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- 3) E' possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- 4) E' nella disponibilità del dipendente o, in alternativa, è possibile che la fornisca l'Amministrazione (nei limiti delle proprie disponibilità), la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- 5) Non sono pregiudicati l'effettuazione delle attività dell'ente e l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese, che devono avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi di adempimento previsti per legge e/o per regolamento.

Art. 2

Il trattamento economico e la condizione giuridica dei dipendenti

I dipendenti in lavoro agile non possono subire alcuna discriminazione, anche indiretta, in termini di trattamento economico e/o di condizione giuridica.

In particolare, il lavoratore agile, fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con il lavoro a distanza, conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'Ente.

Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

Il lavoratore agile può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi e dalle norme di legge, quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 CCNL 2019/2021 (permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 CCNL 2019/2021 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L.104/1992.

Nelle giornate in cui l'attività lavorativa viene svolta in modalità agile, non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

Il lavoratore ha diritto alla disconnessione, cioè al lavoratore non è richiesto di rendere la propria prestazione lavorativa, né di mantenere la connessione tramite telefono, posta elettronica o altra modalità, con il proprio Responsabile, con i colleghi, con gli utenti o con altri soggetti comunque riconducibili all'ente, dalle ore 20:00 alle ore 07:00 del mattino seguente,

dei giorni feriali, nonché durante la giornata destinata al riposo settimanale, di regola coincidente con la domenica, fatte salve esigenze di ufficio di carattere urgente/straordinario.

Art. 3

Le attività che possono essere svolte in lavoro agile

Tutte le attività, di regola e nel rispetto delle condizioni minime di cui all'art.1, possono essere svolte in modalità agile.

Il lavoro agile è incompatibile con le seguenti attività:

- Attività manutentiva e di pulizia;
- Attività dello Stato Civile;
- Supporto agli uffici da svolgere in presenza;
- Servizi a sportello con necessario contatto diretto con gli utenti;
- Servizi cimiteriali;
- Servizi sociali, per le parti che non sono ascrivibili ad attività d'ufficio;
- Interventi connessi a condizioni di emergenza, per le parti che non sono ascrivibili ad attività d'ufficio;
- Supporto agli organi di governo, per le parti che non sono ascrivibili ad attività d'ufficio.

L'elenco di cui sopra potrà subire modifiche, nel rispetto delle previsioni e delle procedure di legge. Restano, comunque, esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni "non remotizzabili".

Art. 4

Destinatari

Il presente Regolamento è rivolto a tutti i lavoratori dell'Ente – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato – con le precisazioni di cui al Titolo VI del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle percentuali previste per legge. Nel caso di richieste in numero superiore alle percentuali o quando il numero delle istanze, in un singolo Settore, sia valutato, dal Responsabile di riferimento, superiore alla sostenibilità nel garantire le esigenze produttive e funzionali dell'Ente, si applicano le priorità sancite dalle normative vigenti, nonché, qualora diverse, nell'ordine, le seguenti preferenze:

- 1) Lavoratori fragili;
- 2) lavoratori con figli in condizioni di disabilità, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- 3) lavoratori che hanno coniugi, partner di un'unione civile, familiari (diversi dai figli, già contemplati al n.2) e affini, nei gradi previsti per legge, per i quali il dipendente usufruisca dei permessi di cui all'art.3, comma 3, Legge 104/92;
- 4) lavoratrici in gravidanza;
- 5) lavoratori che hanno uno o più figli fino a 14 anni, conviventi;

Tali condizioni dovranno essere debitamente certificate o documentate.

Art. 5

Le misure organizzative

La prestazione lavorativa in lavoro agile 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.

In particolare, il luogo in cui espletare, fuori dai locali dell'ente, il lavoro agile è individuato dal singolo dipendente di concerto con il Responsabile del Settore di sua appartenenza ed il lavoratore è tenuto ad accertare la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza, nonché la piena operatività della dotazione informatica, adottando tutte le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni trattate.

A tal fine, l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

Per sopravvenute esigenze di servizio, il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

Al dipendente in lavoro agile è consentito l'espletamento dell'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro sino ad un massimo di n.02 giorni a settimana, salvo situazioni di emergenza.

Sono, altresì, consentite giornate miste (fuori e all'interno della sede comunale), ma solo per la giornata in cui l'orario giornaliero di lavoro è superiore alle sei ore e purchè la parte di lavoro agile non sia inferiore a due ore (complessivamente, comunque, per non più di una volta a settimana).

Art. 6

Accesso al lavoro agile e sottoscrizione accordo individuale

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria e si attiva a seguito di presentazione di apposita istanza (secondo il modello che verrà approvato dal Responsabile del Settore Amministrativo, secondo le previsioni di legge, della contrattazione collettiva e del presente Regolamento) da parte del dipendente, rivolta al Responsabile del Settore di appartenenza o al Segretario Comunale, se l'istante è Responsabile di settore.

La formalizzazione del lavoro agile nei confronti del dipendente avviene mediante accordo individuale, stipulato per iscritto, anche in forma digitale.

Dunque, il precitato accordo (secondo modello che verrà approvato dal Responsabile del Settore Amministrativo, in base alle previsioni di legge, della contrattazione collettiva e del presente Regolamento) viene sottoscritto dal dipendente e dal competente Responsabile di settore.

Per i Responsabili di settore, l'accordo individuale viene sottoscritto dai medesimi e dal Segretario Comunale.

Ai sensi degli artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore.

L'accordo deve, inoltre, contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c) modalità di recesso;
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) indicazione delle fasce di cui all'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione);
- f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L. n. 300/1970 e successive modificazioni;
- h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'Amministrazione.

Art.7

Durata

Spetta al Responsabile del settore interessato (o al Segretario Comunale, se trattasi di istanza presentata dal Responsabile di Settore) determinare la durata del ricorso al lavoro agile, da indicare specificamente nell'accordo da sottoscrivere, tenendo in considerazione le esigenze del dipendente e quelle del Settore di competenza.

In particolare, infatti, ai sensi dell'art.19 Legge 81/2017, l'accordo può essere a termine o a

tempo indeterminato e, in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni.

Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

In particolare, l'Ente potrà recedere anticipatamente dall'accordo, ove il Responsabile del settore/ Segretario Comunale riscontri l'inadempimento agli obblighi a carico del dipendente, come definiti dal presente Regolamento o dall'accordo individuale, ovvero venga accertato che il dipendente non ha raggiunto gli obiettivi assegnati o non svolge i compiti affidati con sufficiente grado di autonomia e rendimento. Il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati consegue all'accertamento di risultati della prestazione in lavoro agile significativamente inferiori a quelli attesi sotto il profilo della qualità, della quantità e della tempestività anche raffrontandoli con quelli ottenuti prima del ricorso al lavoro agile.

Art.8

Dotazione tecnologica

Il dipendente svolge l'attività lavorativa in modalità agile avvalendosi degli strumenti di dotazione informatica all'uopo necessari, di sua proprietà o in suo possesso o, se non ne dispone, forniti dall'Amministrazione, nei limiti delle relative disponibilità.

Il dipendente si impegna a custodire, con la massima cura, e a mantenere integra la strumentazione fornita (che andrà restituita al termine della durata del lavoro in modalità agile), in modo da evitarne il danneggiamento e lo smarrimento e a utilizzarla in conformità con le istruzioni eventualmente ricevute. Gli strumenti di lavoro affidati al lavoratore agile devono essere utilizzati esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, nel rispetto della disciplina legale e contrattuale applicabile.

Rimangono a carico del dipendente i costi direttamente e indirettamente collegati alla prestazione lavorativa a distanza (elettricità, linea di connessione, spostamenti, etc....).

In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica e, comunque, in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio Responsabile. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare, con un congruo preavviso, il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

Art.9

Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento, si fa rinvio alle previsioni contrattuali e di legge vigenti.