COMUNE DI SEDINI
Provincia di Sassari
Via La Rampa, 20 - 07035 Sedini
Tel 079/589200 – Fax 079/589216
www.comune.sedini.ss.it -
protocollo@pec.comune.sedini.ss.it

PIANO ORGANIZZATIVO DEL

LAVORO AGILE DISCIPLINA TRANSITORIA 2022

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n° 104 del 15.11.2022

PREMESSE

In Italia il c.d. lavoro agile è stato introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81. Con tale norma il legislatore ha previsto una specifica modalità di svolgimento del lavoro subordinato da remoto conferendogli, da un lato, autonoma disciplina e, dall'altro, differenziando tale nuova modalità di prestazione dal telelavoro, che già riscontrava una normativa di riferimento sia nel settore pubblico (a partire dalla legge 16 giugno 1998, n. 191, e poi con il d.P.R. 8 marzo 1999, n. 70) sia nel settore privato (grazie all'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, di recepimento dell'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002, ed alla contrattazione collettiva che vi aveva dato esecuzione con l'Accordo quadro del 23 marzo 2000).

Durante le fasi più acute dell'emergenza pandemica il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell'articolo 87, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con la legge 24 aprile 2020, n. 27. In questa maniera si è sicuramente consentito di garantire la continuità del lavoro in sicurezza per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni e, di conseguenza e per quanto possibile, la continuità dei servizi erogati dalle amministrazioni

Le esigenze di contenimento dell'emergenza sanitaria, che ha avuto una rapida escalation, ha imposto all'amministrazione comunale il ricorso immediato allo smartworking come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, anche derogando alla disciplina degli accordi individuali e degli obblighi informativi sanciti dalla legge 81/2017.

Il protrarsi dell'emergenza epidemiologica e l'esperienza maturata nei primi momenti della stessa ha portato poi al superamento del regime sperimentale del lavoro agile nella pubblica amministrazione, di fatto mai completamente realizzato, e all'introduzione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) ad opera dell'art.263, comma 4 bis, del Decreto Legge 34/2020.

L'art. 263 ha decretato infatti l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di redigere entro il 31 gennaio di ciascun anno, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano delle Performance. Il POLA doveva individuare le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che potevano essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti potesse avvalersene, garantendo che gli stessi non fossero penalizzati ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definiva, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative."

Successivamente, l'art. 263 in esame è stato modificato dall'art. 11-bis del D.L. n. 52/2021, stabilendo che lo stesso si applicasse ad almeno il 15 per cento dei dipendenti, e in assenza di tale strumento organizzativo, si applicasse ugualmente alla stessa percentuale di dipendenti che ne avessero fatto richiesta.

Con il D.L. n. 80/2021 il POLA entra a far parte del PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione) .

Il lavoro agile ha pertanto cessato di essere uno strumento di contrasto alla situazione epidemiologica: con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021, infatti, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è soltanto quella svolta in presenza.
Attualmente, pertanto, il quadro normativo di riferimento è il regime previgente all'epidemia pandemica, disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81 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", che prevede l'obbligo dell'accordo individuale per l'accesso al lavoro agile.

LIVELLO DI ATTUAZIONE

Il Comune di Sedini ha adottato diversi provvedimenti finalizzati alla regolamentazione ed attuazione del lavoro agile in fase emergenziale, in particolare :

- con deliberazione n, 12 del 10 marzo 2020 una disciplina transitoria per l'attivazione dello smart working in situazione di emergenza e tale disciplina è stata confermata fino alla fine del periodo emergenziale ed integrata con quanto disposto dal DM Funzione Pubblica del 19/10/2020, DPCM 03/12/2020 che ha dettato le disposizioni di attuazione dello smart working nelle pubbliche amministrazioni.
- con atto organizzativo interno del Segretario Comunale in data 17 marzo 2020 è stata disposta la collocazione dei titolari di P.O. in modalità lavoro agile nella fase emergenziale al fine di garantire una rotazione del personale incaricato di P.O. e la presenza di almeno una unità di P.O. in sede.
- Con atto organizzativo interno del Segretario Comunale in data 27 ottobre 2020 è stata disposta la rimodulazione della collocazione in modalita lavoro agile alternato alla presenza in sede dei responsabili di area.

Nella fase emergenziale, nei periodi marzo – dicembre 2020 , sono stati rilevati i seguenti dati relativi al personale per il quale è stato attivato lo smart working:

Anno	Area	N° risorse e profilo professionale	Media gg/anno
2020	Affari Generali ed Economico Finanziaria	N° 1 Cat. D N° 2 Cat. C N° 2 Cat. C	90 gg/anno 96 gg/anno --------
2020	Tecnica	N°1 Cat. D N°1 Cat. C N°1 Cat. B	90gg/anno 96 gg/anno ----------
2020	Socio Culturale	N° 1 Cat. D	90 gg/anno

PROPOSTA DI SVILUPPO PERIODO 2022/2024

Nelle more della regolamentazione da parte del Contratto collettivo nazionale di lavoro Comparto Enti Locali, che disciplinerà a regime l'istituto, il Comune di Sedini intende da un lato programmare le attività ed i passi da attuare per poter introdurre il lavoro agile quale modalità di prestazione dell'attività lavorativa, secondo le indicazioni fornite nelle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche" dal Dipartimento della Funzione Pubblica e secondo la disciplina contrattuale di comparto; secondariamente assicurare tale modalità di lavoro, quando compatibile con l'attività svolta, ad alcune categorie di lavoratori considerate prioritarie dalla normativa vigente.

ANALISI DELLE CONDIZIONI E FATTORI ABILITANTI

L'articolo 1, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione (DPCM 08.10.2021) recante le "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle

pubbliche amministrazioni ha stabilito alcune condizionalità per il ricorso al lavoro agile, che sono state declinate nelle Linee guida emanate dalla Funzione Pubblica che approfondiscono i profili relativi a:

1. l'invarianza dei servizi resi all'utenza;
2. l'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
3. l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
4. la necessità per l'amministrazione della previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
5. la fornitura, di norma, di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;
6. 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:

a) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
b) le modalità ed i tempi di esecuzione della prestazione;
c) le modalità ed i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in lavoro agile;

7. il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei responsabili di Area e dei responsabili dei procedimenti;
8. la rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario.

A tal fine pertanto l'Amministrazione provvederà, nel corso del triennio 2022-2024 e in applicazione dell'accordo sul lavoro agile riguardante il Comparto Funzioni Locali unico del personale non dirigente, ad implementare le seguenti attività:

a) realizzare la puntuale mappatura delle attività lavorabili da remoto individuando dei criteri omogenei per la rilevazione e l'attribuzione del contingente dei lavoratori agili
b) definire eventuali azioni di reingegnerizzazione dei processi in esito alla fase precedente anche mediante progetti di digitalizzazione;
c) progettare la sicurezza informatica e la Privacy nel contesto del lavoro agile;
d) disciplinare l'impegno orario in lavoro agile, onde evitare impegni eccessivi e non rispettosi del diritto alla disconnessione;
e) garantire un'adeguata formazione del personale e dei responsabili orientata in particolare ad una cultura organizzativa di project management;

SPERIMENTAZIONE PER CATEGORIE PRIORITARIE

Per l'annualità 2022 sarà mantenuta l'attuale disciplina transitoria dello smart working, approvata con delibera n° 12/2020. In via sperimentale il ricorso al lavoro agile sarà garantito, entro i limiti definiti dalla normativa vigente, alle seguenti categorie di lavoratori valutate come prioritarie:
1. lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104";
2. lavoratori affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 2, del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221 (DM Ministro della Salute del 04.02.2022)".

3. lavoratori con figli minori frequentanti la scuola primaria in caso di attivazione di didattica a distanza;
4. lavoratori individuati dal dirigente sulla base delle indicazioni del datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008, in caso di focolai, necessità di interventi di sanificazione dei luoghi di lavoro;
5. Altre situazioni non ricomprese nella casistica precedente autorizzati su specifica richiesta : dal Segretario Comunale per i Responsabili di Area, dai Responsabile di Area per i dipendenti in dotazione.

Per un efficace avvio di questa prima fase, vengono approvate le seguenti linee di indirizzo che avranno valenza sino al 31.12.2022:
1. La prestazione può essere eseguita in modalità agile al sussistere delle seguenti condizioni:
a) è possibile delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al dipendente senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro;
b) lo svolgimento della prestazione in modalità agile non pregiudica in alcun modo la qualità dei servizi erogati all'utenza;
c) sono disponibili, anche a carico del dipendente, le strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
d) lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile risulta coerente con le esigenze organizzative e funzionali dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato;
e) il dipendente gode di autonomia operativa ed ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati;
f) è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati.

2. Il dipendente, se adibito ad attività suscettibili di essere svolte in modalità agile, in via generale può effettuare la prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro fino a due giornate lavorative a settimana, articolate sulla base di valutazioni organizzative dei soggetti competenti; in casi particolari, valutabili singolarmente, è possibile la concessione di periodi maggiori di espletamento del lavoro in modalità agile;
3. Le seguenti attività, in base alle specifiche caratteristiche sono escluse, dalla possibilità di essere svolte in modalità agile:

a) Polizia Locale;
b) Servizi manutentivi e del verde ad eccezione delle parti ascrivibili ad attività d'ufficio;
c) Notifiche;
d) Attività di sportello e con contatto diretto con l'utenza;
e) Servizi cimiteriali;;
f) Servizi sociali, per le parti che non sono ascrivibili ad attività d'ufficio;
g) Supporto agli organi di governo, per le parti che non sono ascrivibili ad attività d'ufficio.

4. L'accesso al lavoro agile avviene su base volontaria.
5. Il dipendente interessato a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile lo comunica al Segretario comunale (con riferimento ai Responsabili di Area) ai Responsabili di Area (con riferimento al personale in dotazione).

6. Il Segretario comunale (con riferimento ai Responsabili di Area) i Responsabili di Area (con riferimento al personale in dotazione) che ricevono la comunicazione:
a) valutano se ricorrono le condizioni oggettive e soggettive per lo svolgimento dell'attività in modalità agile;
b) acquisiscono, qualora necessario, la dichiarazione con la quale il dipendente si impegna a mettere a disposizione con oneri a proprio carico, per lo svolgimento dell'attività in modalità da

remoto, la propria connessione dati e la propria fornitura di energia elettrica e ne dà atto nell'accordo individuale;
7. Concluse positivamente le valutazioni e le verifiche sopra indicate, il Il Segretario comunale (con riferimento ai Responsabili di Area) i Responsabili di Area (con riferimento al personale in dotazione) predispone un accordo individuale, da redigere secondo il modello predisposto dall'Amministrazione.
8. L'eventuale diniego di ammissione al lavoro agile deve essere motivato e comunicato al lavoratore richiedente con le stesse forme con le quali il lavoratore ne ha fatto richiesta.
9. L'accordo individuale sarà definito nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs 66/2003, dal D.Lgs 124/2015, dalla L. 81/2017 e dall'Accordo sulla preintesa sul lavoro agile che sarà adottato a livello di CCNL comparto funzioni locali.

MONITORAGGIO

Al fine di monitorare gli effetti di questa prima fase sperimentale di attivazione del lavoro agile saranno analizzati i seguenti parametri:

A. effetti sull'organizzazione e sul benessere. Saranno in particolare rilevati gli scostamenti con riguardo al tasso di assenze, alla percentuale di giornate di lavoro in modalità agile effettivamente svolte rispetto a quelle concesse, al livello di soddisfazione espresso dai dipendenti coinvolti;
B. effetti sulla performance organizzativa ed individuale. Saranno in particolare valutati gli scostamenti rispetto alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali ed organizzative, l'eventuale riduzione di arretrati, l'incremento del numero di processi/segmenti di processi digitalizzati.

Tale primo monitoraggio consentirà di valutare le criticità e verificare aree di miglioramento a livello di organizzazione e di comportamenti organizzativi.
Lo scopo è quello di adottare, nel corso del 2023, un apposito regolamento del lavoro agile, che sarà esteso a tutti i dipendenti dei servizi per i quali è stata conclusa la fase di mappatura delle attività smartabili, nonché predisporre specifici percorsi formativi trasversali di aggiornamento e riqualificazione professionale al fine di adeguare le competenze verso i trend evolutivi tecnologici delle attività.