



CITTA' di GALATONE

Prov. di Lecce

DELIBERA DELLA GIUNTA MUNICIPALE N. 4 DEL 17/01/2023

OGGETTO: Approvazione “Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile”. Legge 7 agosto 2015, n. 124, Legge 22 maggio 2017, n. 81 e smi.

L'anno 2023, il giorno 17 del mese di **gennaio** alle ore **13:09** nella Residenza Comunale, convocata nelle forme di Legge, si è riunita la Giunta Municipale nelle sotto elencate persone:

| Componenti | | Presente | Assente |
|--------------------------|---------------------|-----------|-----------|
| FILONI Flavio | Sindaco | Sì | |
| GATTO Biagio | Vice Sindaco | | Sì |
| DORATO Caterina | Assessore | Sì | |
| BOVE Roberto | Assessore | Sì | |
| MORETTO Valentino | Assessore | Sì | |
| ANTICO Pina | Assessore | Sì | |
| Totale | | 5 | 1 |

In Presenza _

In Videoconferenza X

Partecipa alla seduta il Segretario Generale del Comune Dott. Fabio BOLOGNINO

Assume la Presidenza il Sindaco FILONI Flavio il quale, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e li invita a discutere e deliberare sulla proposta in oggetto sopraindicato.

La Giunta Municipale

Esaminata la proposta di deliberazione relativa all'oggetto, sulla quale sono stati espressi, ai sensi dell'art. 49 del D.L.vo 18 agosto 2000, n. 267 “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali – TUEL, i relativi pareri:

Ritenuta detta proposta di deliberazione debitamente motivata;

Visto il TUEL approvato con D.L.vo 267/2000 e ritenuta la competenza a deliberare ai sensi dell'art. 48;

Ad unanimità di voti resi nelle forme di legge

Delibera

- Di approvare, per quanto in premessa, la proposta di deliberazione che si allega al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale;

Il Sindaco

FILONI Flavio

Il Segretario Generale

Dott. Fabio BOLOGNINO

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs n. 82/2005 modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 235/2010, del D.P.R. n.445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico e' memorizzato digitalmente ed e' rintracciabile sul sito del Comune di Galatone.



CITTA' di GALATONE

Prov. di Lecce

| PROPOSTA DI DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE N. 5 del 13/01/2023 | | |
|--|--|---|
| SETTORE PROPONENTE 2° Settore - Servizi finanziari e Risorse Umane | SERVIZIO | Istruttore Dott.ssa Serena Nocco |
| OGGETTO | Approvazione "Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile". Legge 7 agosto 2015, n. 124, Legge 22 maggio 2017, n. 81 e smi. | |
| Si attesta che l'istruttoria è stata effettuata nel rispetto delle Leggi, dello Statuto, dei Regolamenti e che i relativi documenti sono conservati C/o l'Ufficio proponente. Si attesta, inoltre, che la compilazione della proposta è conforme alle risultanze dell'istruttoria. | | |
| Istruttore Dott.ssa Serena Nocco _____ | | |
| Ai sensi dell'art. 49 del T.U. 18.08.2000, n.267 sulla proposta deliberazione i sottoscritti esprimono i pareri che seguono: | | |
| IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO | Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere: Favorevole per i seguenti motivi _____ _____ ♣ Propone di dichiararla immediatamente eseguibile: Data 16/01/2023 IL DIRIGENTE DEL SETTORE NOCCO Dott.ssa Serena | |

SEDUTA DEL 17/01/2023 ORE 13:09 ESITO: APPROVATA

Il Segretario Generale
Dott. Fabio BOLOGNINO

TESTO DELLA PROPOSTA

| | |
|---------|---|
| OGGETTO | Approvazione “Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile”. Legge 7 agosto 2015, n. 124, Legge 22 maggio 2017, n. 81 e smi. |
|---------|---|

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- la modalità di lavoro agile trova la propria fonte normativa “ordinaria” nella 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”* nella prospettiva di un incremento della competitività e di una maggiore possibilità di conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- lo scopo della citata legge n. 81 del 2017 è quello di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovendo il lavoro agile 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 relativi al luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa;
- la predetta legge ha introdotto, nel Capo II (ovvero la parte che comprende gli articoli da 18 a 24), una disciplina organica del lavoro agile;
- ai sensi di quanto previsto dall’art. 18, comma 3 della L. n. 81 del 2017, le disposizioni che disciplinano il lavoro agile 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;

Premesso altresì che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 01/04/2022 questa amministrazione ha approvato le Linee Guida per l’adozione del lavoro agile ai sensi della Legge 7 agosto 2015, n. 124, Legge 22 maggio 2017, n. 81 e smi.;

Visto l’art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, recante *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* che testualmente recita: *“1) Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l’attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. L’adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente comma costituiscono oggetto di valutazione nell’ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all’interno delle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche adeguano altresì i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando specifici indicatori per la verifica dell’impatto sull’efficacia e sull’efficienza dell’azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. 2) Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o*

maggiori oneri per la finanza pubblica, procedono, al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, a stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e a organizzare, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica. 3) con direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 del presente articolo e linee guida contenenti regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;

Visto il Capo II “*Lavoro agile*” della predetta 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*”, articolo 18, che testualmente recita: “*1. Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile 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. 2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell’attività lavorativa. 3. Le disposizioni del presente capo si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all’art. 1, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell’art. 14 della L. 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l’applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti. 4. Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l’attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile. 5. Agli adempimenti di cui al presente articolo si provvede senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente”;*

Visto il Capo II “*Lavoro agile*” della 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*”, articoli 19, 20, 21 e 22;

Vista la circolare dell’INAIL del 2/11/2017 n.48 ad oggetto “*Lavoro agile. Legge 22 maggio 2017, n. 81, articoli 18-23. Obbligo assicurativo e classificazione tariffaria, retribuzione imponibile, tutela assicurativa, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Istruzioni operative*”;

Visto il D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, recante “*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*”;

Visto il D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, recante “*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*”;

Vista, la legge 8 marzo 2000, n. 53, recante “*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*”;

Visto il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”;

Visto il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche*

amministrazioni”;

Visto il D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 recante “*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10dicembre 2014, n. 183*”, ed in particolare l’art. 25 sul principio di non discriminazione;

Visto il D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, recante “*Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*”;

Visto l’art. 9 del D. Lgs. 12 maggio 2016, n. 90, recante “*Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196* ”, in materia di bilancio di genere;

Visto il D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, recante “*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*”;

Vista la Direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 relativa all’Accordo quadro CES, UNICE E CEEP sul lavoro a tempo determinato e in particolare la clausola 4 riguardante il principio di non discriminazione;

Vista la Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale;

Richiamata la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 in materia di lavoro agile emanata ai sensi del comma 3 dell’art. 14 della legge 124/2015 nonché dell’art. 18, comma 3 della Legge 22 maggio 2017, n. 81, la quale fornisce indirizzi per l’attuazione delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione;

Considerate le Linee Guida della Funzione Pubblica del 30/11/2021 che tuttavia, con l’entrata in vigore del Contratto collettivo sottoscritto tra Aran e parti sociali il 16 novembre 2022, relativo al triennio 2019-21 che ha disciplinato a regime l’istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, rimangono efficaci esclusivamente per le parti non incompatibili con lo stesso;

Preso atto:

- del Contratto collettivo sottoscritto tra Aran e parti sociali il 16 novembre 2022, che ha individuato caratteristiche, modalità, limiti e tutele del lavoro agile nel pubblico impiego, e che in particolare, all’art. 64 prevede che:
 1. *L’adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – 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 presente Titolo.*
 2. *Fermo restando quanto previsto dall’art. 5 (Confronto), l’amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l’utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.*
 3. *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.*

Considerato che:

- l’art. 6 del decreto legge 9/6/2021 n. 80 (convertito con modificazioni dalla legge 113/2021), nel prevedere

che le pubbliche amministrazioni redigano ed approvino il Piano integrato di attività e organizzazione, cosiddetto “PIAO”, stabilisce che: “ ... *Omissis ... 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 re-ingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni ... Omissis ...adottano il Piano integrato di attività' e organizzazione (PIAO) ...* ”.

- Il Comune di Galatone ha approvato il Piao relativo al triennio 2022-2024 e in particolare all'anno 2022 con delibera di Giunta Municipale n. 142 del 21/09/2022.
- Il Piano ha contenuti che riguardano l'intera struttura organizzativa e che si sovrappongono ad altri strumenti di programmazione, tra i quali il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (Pola), previsto dall'art. 14, comma 1, della L. n. 124/2015, assorbito dalla sotto-sezione 4.1 del PIAO.
- In ogni caso, unitamente alla sezione del Piao, che rappresenta un atto di programmazione e di sviluppo del lavoro agile all'interno dell'Ente, l'art. 63, comma 2, del CCNL 16/11/2022 prevede l'adozione di un apposito Regolamento, al fine di definire più nel dettaglio tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato.
- la legge n. 197 del 29 dicembre 2022 recante "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025*", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 29 dicembre 2022 all'articolo 1, comma 775 ha disposto che "*In via eccezionale e limitatamente all'anno 2023, in considerazione del protrarsi degli effetti economici negativi della crisi ucraina, gli enti locali possono approvare il bilancio di previsione con l'applicazione della quota libera dell'avanzo, accertato con l'approvazione del rendiconto 2022. A tal fine il termine per l'approvazione del bilancio di previsione degli enti locali per il 2023 è differito al 30 aprile 2023*".

Ritenuto pertanto necessario approvare il regolamento volto a disciplinare il lavoro agile nell'ente, con l'obiettivo di fornire indicazioni per la definizione di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo, ad un tempo, il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata, conformemente al CCNL vigente;

Ritenuto altresì che il presente regolamento dovrà essere rivolto a tutto il personale dell'Amministrazione, che rivesta profili professionali che si prestano allo svolgimento della attività con modalità agile;

Dato atto:

- che il suddetto Regolamento è stato preventivamente inviato alle OO.SS. in data 19.09.2022 con nota prot. 26060/2022;
- che nessuna osservazione o richiesta di modifica è pervenuta entro i termini prescritti;

Atteso che il “*Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile*”, allegato al presente atto sostituirà dal giorno della sua pubblicazione le Linee Guida per l'adozione del lavoro agile adottate con deliberazione n 43 del 01.04.2022;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile, resi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000;

con voti favorevoli unanimi, resi in forma palese,

DELIBERA

per tutto quanto sopra esposto, che qui si intende integralmente riportato,

1. **Di approvare** l'allegato “*Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di*

lavoro agile ” che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

2. **Di approvare** lo schema di Accordo Individuale e lo schema di istanza di ammissione per lo svolgimento dell'attività in modalità agile.
3. **Di dare atto** che alla presente deliberazione vengono allegati anche *"l'informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22, comma 1, della L. n. 81/2017"*, nonché *"l'informativa sul trattamento dei dati per lo stesso ai sensi dell'art. 13 del GDPR (REG. UE 679/2016) e del codice della privacy (D.lgs. 196/2003)"*.
4. **Di dare atto**, inoltre, che al predetto Regolamento verrà garantita la massima diffusione al personale dipendente mediante pubblicazione sul sito istituzionale.
5. **Di dare atto** che, il presente regolamento è stato trasmesso alle OO.SS. giusta nota prot. 26060 del 19.09.2022 e che non sono pervenute richieste di modifica nel prescritto termine.
6. **Di provvedere**, successivamente, a verificare l'impatto delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa.
7. **Di riservarsi** di apportare modifiche e/o integrazioni all'allegato Regolamento qualora si rendessero necessarie a seguito di interventi di natura normativa e contrattuale.
8. **Di trasmettere** copia della presente ai responsabili di settore nonché di pubblicare lo stesso sul sito istituzionale dell'ente.

DICHIARA

immediatamente esecutiva la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.