

Prot. Albo N. 352

Del 05 GIU 2020

COMUNE DI LAVIANO

Provincia di Salerno



COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 32 del 04-06-2020

=====

OGGETTO: Approvazione REGOLAMENTO per l'applicazione del Lavoro Agile (smart working) presso il Comune di Laviano (SA)

=====

L'anno duemilaventi il giorno quattro del mese di giugno alle ore 16:30, nella Casa Comunale.

La Giunta Comunale, legalmente convocata, si è riunita sotto la presidenza del Dott. Oscar IMBRIACO – Sindaco – nelle persone dei signori:

IMBRIACO Oscar	Sindaco	P
Piserchia Alessandro	Vicesindaco	P
CIFRODELLI Giovanni	Assessore	P

Assiste il Segretario Comunale Dott.ssa Mariapaola FLORIO.

IL PRESIDENTE

constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO l'art. 14, comma 1 e 2 della Legge n. 124/2015 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche", che prevede che:

- *“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;*
- *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” ...omissis;*

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”, articolo 18, che testualmente recita:

- *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;*
- *Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa;*
- *Le disposizioni del presente capo si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti;*
- *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;*

- *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 citato 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 direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri (Dir. Stato 1-6-2017 n. 3/2017) avente ad oggetto “*Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*”;

CONSIDERATO che la suddetta direttiva n. 3/2017 emanata ai sensi del comma 3 dell’art. 14 della legge 124/2015 nonché dell’art. 18, comma 3 dell’A.S. 2233-B (ora Legge 22 maggio 2017, n. 81) definisce distintamente le misure organizzative da adottare per l’attuazione del telelavoro e per la sperimentazione del lavoro agile;

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.*”;

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;

VISTO il decreto legislativo 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 10 dicembre 2014, n. 183.*”, ed in particolare l’art. 25 sul principio di non discriminazione;

VISTO il decreto legislativo 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 decreto legislativo 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 decreto legislativo 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*”;

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

VISTO il decreto legislativo 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*”;

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;

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70, recante “*Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191*”;

VISTO l'Accordo quadro nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, in attuazione delle disposizioni contenute nell'articolo 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191;

DATO ATTO che:

- per **telelavoro** si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa presso la propria abitazione o presso telecentri, con modalità flessibile rispetto ai tempi di svolgimento;
- per **lavoro agile (o smart working)** si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità flessibile sia rispetto ai tempi che al luogo nel quale viene eseguita (flessibilità di tempo e di spazio);

CONSIDERATO che il telelavoro ed il lavoro agile si qualificano come strumenti di particolare interesse per il perseguimento delle seguenti finalità:

- conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro: come risulta specificato anche nella Risoluzione del Parlamento europeo del 13.09.2016, laddove si afferma che attraverso un approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, che non richiede necessariamente al lavoratore di essere presente sul posto di lavoro, è possibile raggiungere un migliore equilibrio tra vita privata e vita professionale, anche per le lavoratrici ed i lavoratori con disabilità, con esigenze di cura di figli minori o di familiari disabili o che abitano molto lontano dalla sede di lavoro;
- aumento della produttività: sotto questo profilo, i benefici sono attesi come conseguenza dell'accresciuto benessere organizzativo e di una riorganizzazione del lavoro secondo modelli incentrati sul conseguimento dei risultati, anziché sulla misurazione oraria della prestazione;
- efficientamento: fermo il rispetto del vincolo dell'invarianza della spesa enunciato dal citato art. 14 della L. 124/2015, l'adozione delle misure in questione può comportare una riduzione complessiva dei costi attraverso soluzioni di condivisione degli spazi e dei mezzi;
- vantaggi per l'ambiente: in termini di riduzione degli spostamenti casa-lavoro;

PRESO ATTO che, allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19 sull'intero territorio nazionale, il decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante “*Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*”, ha superato il regime sperimentale dell'obbligo per le amministrazioni di adottare misure organizzative per il ricorso a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa con la conseguenza che la misura adesso opera a regime;

VISTI:

- la direttiva n. 1 del 25 febbraio 2020 con oggetto “*Prime indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-2019 nelle pubbliche amministrazioni al di fuori delle aree di cui all'articolo 1 del decreto-legge n.6 del 2020*” in cui, tra l'altro, le amministrazioni in indirizzo, nell'esercizio dei poteri datoriali, sono invitate a potenziare il ricorso al lavoro agile, individuando modalità semplificate e temporanee di accesso alla misura con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro;
- il D.P.C.M. del 01/03/2020, concernente “*Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione*”

dell'emergenza epidemiologica da COVID-19", in cui all'articolo 4 comma 1 lettera a) sono state introdotte ulteriori misure di incentivazione del lavoro agile;

- il D.P.C.M. 08/03/2020, avente ad oggetto "*Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19*", il cui art. 2 comma 1, lett. r) prevede che: "*la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro*";
- il D.P.C.M. del 11/3/2020, avente ad oggetto "*Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale*", il cui art. 1 punto 6) prevede che "*Fermo restando quanto disposto dall'articolo 1, comma 1, lettera e), del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 marzo 2020 e fatte salve le attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza, le pubbliche amministrazioni, assicurano lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile del proprio personale dipendente, anche in deroga agli accordi individuali e agli obblighi informativi di cui agli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81 e individuano le attività indifferibili da rendere in presenza*".
- il D.P.C.M. 17/3/2020 avente ad oggetto "*Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*" il cui art. 87 c.1 prevede che "***Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che, conseguentemente: a) limitano la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza; b) prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81***"...
- Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione n. 3/2020 del 4 maggio 2020 per le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell'evolversi della situazione epidemiologica da parte delle pubbliche amministrazioni;
- Ordinanza del presidente della G.R.C.n. 48 del 17 maggio 2020;
- Decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 , recante misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali, connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19

RITENUTO pertanto che l'avvio del lavoro agile presso questa amministrazione, oltre alle finalità sopra descritte, consentirebbe al lavoratore di svolgere la propria prestazione lavorativa riducendo per sé e per gli altri il rischio di diffusione dell'emergenza epidemiologica in atto, con l'effetto pertanto di contribuire a contenere il propagarsi della malattia;

PRESO ATTO che:

- le linee guida contenute nella Direttiva n. 3/2017 contengono indicazioni inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori;
- gli indirizzi, elaborati sulla base di un percorso condiviso con alcune amministrazioni, sono forniti, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, al fine di favorire una efficace applicazione delle predette misure da parte delle pubbliche amministrazioni nell'ambito della propria autonomia organizzativa e gestionale;

SENTITO il Nucleo di Valutazione;

RITENUTO di approvare misure organizzative sperimentali tali da consentire lo svolgimento del lavoro agile o smart working finalizzate a:

- offrire la possibilità ai dipendenti che ne facciano richiesta di prestare il proprio lavoro con modalità innovative e flessibili e, al tempo stesso, tali da salvaguardare comunque la produttività e il sistema delle relazioni del loro contesto lavorativo;
- sperimentare forme nuove di impiego del personale che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti, obiettivi e risultati;
- introdurre modalità di organizzazione del lavoro volte a favorire una migliore conciliazione dei tempi vita e lavoro;
- facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti in situazioni di disabilità o altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea;
- prevedere il ricorso al lavoro agile in caso di condizioni di emergenza che si possono determinare, ivi comprese quelle relative alle epidemie.

RITENUTO pertanto opportuno confermare, per tutto il periodo emergenziale e fino al 31 dicembre 2020 il lavoro agile (o *smart working*) e disciplinarlo attraverso il "**Regolamento per l'applicazione del lavoro agile (smart working) presso il Comune di Laviano**", allegato alla presente e da considerarsi parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

PRESO ATTO che il predetto regolamento attiene alla regolamentazione della materia dell'organizzazione degli uffici e dei servizi, rientrando quindi nella competenza della Giunta comunale, con successiva informazione alla parte sindacale (Organizzazioni sindacali e R.S.U.);

PRESO ATTO della "Dichiarazione congiunta" n. 2 del CCNL del Comparto Funzioni Locali che recita: "*Le parti, nel condividere gli obiettivi stabiliti per la diffusione del lavoro agile nella pubblica amministrazione, auspicano la più ampia applicazione dell'istituto da parte degli enti del comparto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica*";

DATO ATTO che il soggetto responsabile del procedimento ai sensi dell'art. 6 della Legge n. 241/90 e successive modifiche ed integrazioni è il Segretario comunale il quale ne ha curato la relativa istruttoria;

RITENUTA la propria competenza ai sensi del combinato disposto degli artt. 42 e 48 del D.Lgs. 267/2000;

VISTO il parere favorevole di cui all'art. 49 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, riportato in calce alla presente dal Responsabile dell'Area Amministrativa.....;

PRECISATO che detto provvedimento non necessita del parere di regolarità contabile, trattandosi di atto non comportante impegno di spesa o diminuzione di entrata;

VISTO il TUEL;

VISTO lo Statuto comunale;

VISTI i CC.NN.LL. di comparto vigenti;

PROPONE

- 1) **di APPROVARE** la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
- 2) **di APPROVARE** il “*Regolamento per l'applicazione del lavoro agile (smart working) presso il Comune di Laviano*”, unitamente agli allegati in esso citati, il tutto allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale;
- 3) **di DISPORRE** la conferma del lavoro agile (o *smart working*), anche per le finalità di cui alle norme in materia di difesa dal covid-19 richiamate in premessa;
- 4) **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, nonché sulla qualità dei servizi erogati.
- 5) **di TRASMETTERE** copia della presente deliberazione ai Responsabili di P.O., alle Organizzazioni Sindacali firmatarie, alla R.S.U. e al Nucleo di Valutazione;
- 6) **di DIFFONDERE** il Regolamento approvato attraverso la pubblicazione sul sito internet del Comune;
- 7) **di DICHIARARE**, stante l'urgenza di avviare il lavoro agile, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000.

PARERI DI CUI ALL'ART. 49 DEL D.LGS. 18 AGOSTO 2000, N. 267

Parere di regolarità tecnico-amministrativa
Visto con parere Favorevole

Laviano, li 04-06-2020

Il Responsabile dell'Area
Geom. Alessandro Nicolino Ciottariello
F.to come all'originale

Letto approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
Dott. Oscar IMBRIACO
F.to come all'originale

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Mariapaola FLORIO
F.to come all'originale

=====

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Laviano 09 GIU 2020



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Mariapaola FLORIO

=====

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on-line, ai sensi dell'art. 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69, per quindici giorni consecutivi a decorrere da oggi.

Li

IL MESSO COMUNALE
Raffaele TORLUCCIO
F.to come all'originale

=====