

Deliberazione N. 25
Anno 2020



PROVINCIA DI RIETI

Deliberazione del Presidente

N. 25/2020

Seduta del 11/03/2020

**OGGETTO: PIANO PER LA GESTIONE DELLE PRESTAZIONI DI LAVORO AGILE E
REGOLAMENTO TEMPORANEO PER L'ADOZIONE DEL LAVORO AGILE QUALE
MISURA DI CONTRASTO ALL'EMERGENZA SANITARIA COVID-19. APPROVAZIONE
REGOLAMENTI.**

L'anno duemilaventi (2020) il giorno undici (11) del mese di Marzo, alle ore 14.40 presso la sede della Provincia in Via Salaria 3, il Presidente CALISSE Mariano, con la partecipazione del Segretario Generale Dott. BASILE Giuseppe, ha adottato la seguente deliberazione

Il sottoscritto Presidente della Provincia di Rieti Mariano Calisse,

Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il comma 55 dell'art. 1 della Legge n. 56/2014 che, nell'individuare l'assetto delle competenze dei nuovi organi stabilisce tra l'altro che: "Il Presidente della Provincia rappresenta l'ente, convoca e presiede il consiglio provinciale e l'assemblea dei sindaci, sovrintende al funzionamento dei servizi e degli uffici e all'esecuzione degli atti; esercita le altre funzioni attribuite dallo statuto;

Visto l'art.21 del vigente Statuto dell'ente;

Vista la Delibera di Consiglio Provinciale n. 9 del 13 giugno 2019 avente oggetto "Approvazione piano di riassetto, ex art. 1, comma 844 L. 205/2017";

Visto l'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*" e, in particolare, il comma 3, secondo cui "*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*";

Rilevato che la disposizione 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, adottino misure organizzative volte a:

- fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro;
- adottare nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, il cosiddetto lavoro agile o *smart working* anche al fine di tutelare le cure parentali;

Rilevato inoltre che le finalità sottese sono quelle dell'introduzione, di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e che, a questo riguardo assumono rilievo le politiche di ciascuna amministrazione in merito a:

- valorizzazione delle risorse umane e razionalizzazione delle risorse strumentali disponibili nell'ottica di una maggiore produttività ed efficienza;
- responsabilizzazione del personale dirigente e non; riprogettazione dello spazio di lavoro; promozione e più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali;
- rafforzamento dei sistemi di misurazione e valutazione delle *performance*;
- agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

Viste le Linee guida approvate con Dir.P.C.M. n. 3/2017, registrata dalla Corte dei conti il 26 giugno 2017, n. 1517;

Rilevato che gli elementi fondamentali per il raggiungimento dei risultati attesi sono riassunti nelle suddette linee guida come segue:

1. Rafforzare l'organizzazione del lavoro secondo modelli incentrati sul conseguimento dei risultati adeguando i propri sistemi di misurazione e valutazione della performance per verificare l'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. Prevedere sia nel Piano della performance, sia nel Sistema di misurazione e valutazione della Performance le modalità applicative del telelavoro e del lavoro agile tenendo anche conto di quanto previsto dal punto 1.
3. Valutare, nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche, le capacità innovative dei dirigenti in materia organizzativa.
4. Valorizzare le competenze dei singoli e dei gruppi.
5. Responsabilizzare i propri lavoratori e favorire relazioni fondate sulla fiducia.
6. Realizzare gli interventi di innovazione tecnologica e di dematerializzazione dei documenti previsti dalla normativa vigente, predisponendo le infrastrutture tecnologiche adeguate, da tenere in considerazione anche ai fini dell'accordo tra datore di lavoro e lavoratrice o lavoratore.
7. Operare nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, eventualmente attraverso modalità di compensazione nell'ambito del bilancio triennale, previa verifica della praticabilità di questa possibilità.
8. Individuare possibili risparmi conseguenti.
9. Garantire e verificare l'adempimento della prestazione lavorativa. Svolgere il potere di controllo come proiezione del potere direttivo del datore di lavoro finalizzato alla verifica dell'esatto adempimento della prestazione lavorativa.
10. Definire le modalità applicative alle lavoratrici o ai lavoratori agili degli istituti in materia di trattamento giuridico ed economico del personale e le forme di partecipazione delle OO.SS..
11. Definire gli elementi essenziali dell'accordo individuale tra amministrazione e lavoratrice o lavoratore agile o dell'adesione al programma dell'amministrazione al fine di regolare le modalità applicative e gli adempimenti a carico delle parti.
12. Verificare l'integrità del patrimonio dell'amministrazione e la protezione dei dati utilizzati;
13. Adeguare le misure in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro alla prestazione lavorativa svolta con le modalità dello *smart working*.

Preso atto che le stesse Linee guida affermano che: *“Ogni amministrazione può individuare autonomamente, nell'ambito della cornice normativa e nel concreto perseguimento degli obiettivi sottesi, il modello rispondente alle proprie esigenze e caratteristiche. Inoltre, le misure di conciliazione non postulano una soluzione unica valida per tutte le organizzazioni, ma possono*

richiedere l'elaborazione di strumenti su misura, da utilizzare per contemperare e soddisfare gli interessi e le esigenze di tutti gli attori coinvolti."

Rilevato che la Provincia di Rieti possa procedere a realizzare quanto sopra, attraverso l'avvio di un progetto pilota che coinvolga preliminarmente un contingente massimo del 15% delle unità di personale appartenente ai ruoli dell'Amministrazione con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato secondo la seguente metodologia:

- Individuazione del personale da adibire a progetti di lavoro agile, eventualmente secondo criteri di scelta predefiniti;
- Definizione del progetto individuale di lavoro agile, in conformità con quanto indicato nel progetto generale e sua confluenza nell'accordo individuale;
- Avvio della sperimentazione.

Considerato inoltre che le Linee guida prescrivono la necessità che le amministrazioni, nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale vigente, adottino un atto interno, secondo i rispettivi ordinamenti, in materia di lavoro agile che tratti gli aspetti di tipo organizzativo e i profili attinenti al rapporto di lavoro.

Acclarato che tale atto interno si può configurare come un Piano da approvare con deliberazione del Presidente della Provincia;

Rilevato che nel dettaglio, l'atto interno regolamentare può riguardare i seguenti aspetti elencati in maniera non esaustiva:

1. definizione di lavoro agile anche attraverso l'indicazione delle differenze rispetto al telelavoro;
2. individuazione della platea dei destinatari, ferma restando la necessità di garantire il rispetto del principio di non discriminazione tra personale a tempo determinato e personale a tempo indeterminato nonché tra personale in regime di tempo pieno e personale in regime di tempo parziale; resta altresì fermo quanto chiarito nel punto 3;
3. richiamo al principio di non discriminazione anche al fine di garantire che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera;
4. individuazione della modalità di realizzazione dell'obiettivo minimo fissato dall'art. 14 della L. n. 124/2015 (ossia permettere che, entro tre anni, almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, possa avvalersi del telelavoro e, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa), con il coinvolgimento degli uffici;
5. indicazione della procedura di accesso al lavoro agile e delle modalità di gestione della stessa (gestione accentrata con un unico ufficio competente o gestione decentrata con competenza dei diversi uffici coinvolti);
6. individuazione delle attività compatibili con il lavoro agile, fermo restando il coinvolgimento dei dirigenti nella mappatura delle attività, e la possibilità di riconoscere l'autonomia del dirigente nell'individuare attività che, all'occorrenza, possono essere svolte con la modalità del lavoro agile;

7. definizione della postazione e degli strumenti di lavoro;
8. individuazione della sede di lavoro e delle modalità di comunicazione al datore di lavoro;
9. coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) nell'attuazione del lavoro agile;
10. indicazione dei criteri di accesso al lavoro agile con l'indicazione delle categorie di personale a cui è attribuito un titolo di precedenza nel ricorso a tale modalità di lavoro;
11. fissazione delle modalità di esercizio della prestazione lavorativa con indicazione dei giorni/periodi in cui è possibile ricorrere allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile;
12. richiamo al trattamento giuridico ed economico del dipendente, fatto salvo il principio di non discriminazione;
13. fermo restando il divieto di discriminazione, previsione dell'esclusione, per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, di prestazioni eccedenti l'orario settimanale che diano luogo a riposi compensativi, prestazioni di lavoro straordinario, prestazioni di lavoro in turno notturno, festivo o feriale non lavorativo che determinino maggiorazioni retributive, brevi permessi o altri istituti che comportino la riduzione dell'orario giornaliero di lavoro;
14. la mancata attribuzione del buono pasto;
15. rinvio alla disciplina del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
16. individuazione della disciplina in materia di sicurezza delle comunicazioni e privacy;
17. individuazione della disciplina in materia di formazione, informazione, assicurazione e diritti sindacali del dipendente;
18. richiamo al monitoraggio e al sistema di misurazione e valutazione della performance;
19. definizione di misure volte a garantire la trasparenza e le forme di pubblicazione più idonee connesse alle iniziative e all'implementazione del lavoro agile;
20. definizione del numero di giorni, di ore, di mesi, di anni di durata dello *smart working* con prevalenza della modalità di prestazione in sede;
21. regolamentazione di specifici obblighi riconducibili a quelli di diligenza e di fedeltà previsti per i lavoratori agili nel codice di comportamento dell'amministrazione, come in seguito evidenziato;
22. rinvio alla previsione nell'accordo con la lavoratrice o il lavoratore agile dei tempi di riposo nonché delle misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione della lavoratrice o del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro (c.d. "diritto alla disconnessione") e di ogni altro contenuto previsto dall'articolo 19 dell'A.S. 2233-B.

Dato atto che l'atto regolamentale:

- rinvia alla disciplina contenuta nei contratti collettivi nazionali di lavoro, ai contratti collettivi nazionali integrativi e ai contratti decentrati integrativi per la regolamentazione dei diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro.

- rinvia, altresì, all'accordo individuale stipulato tra datore di lavoro e lavoratrice o lavoratore al fine di definire tempi, contenuti e modalità di esercizio della prestazione lavorativa nel rispetto delle fonti di disciplina sopra richiamate.

Visti:

- 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*”;

- 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*”;

- 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*”;

- la legge 16 giugno 1998, n. 191, recante “*Modifiche ed integrazioni alle L. 15 marzo 1997, n. 59, e L. 15 maggio 1997, n. 127, nonché norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni. Disposizioni in materia di edilizia scolastica*”;

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

- 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*”;

- 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*”;

- 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*”;

- il Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali;

- il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante “*Codice dell'amministrazione digitale*”;

- 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*”;

- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017 recante “*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*” ;

- Decreto-Legge 23 febbraio 2020, n. 6 recante “*misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19*”

- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 25 febbraio 2020, recante “*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*”;

- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1 del 2020 recante “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;
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 01 marzo 2020, recante “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”;
- Decreto-Legge 2 marzo 2020, n. 9 recante “Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”;
- Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1 del 2020 recante “ Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa”;
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 04 marzo 2020, recante “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”;
- Ordinanza del Presidente della Regione Lazio (proposta n. 3704 del 08/03/2020 avente ad oggetto: “Misure per la prevenzione e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-2019 ... ommissis);
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 08 marzo 2020, recante “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. (20A01522) – (G.U. n. 59 del 8-3-2020)”;
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 09 marzo 2020, recante “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. (20A01558) – (G.U. n. 62 del 9-3-2020)”;
- Legge 05 marzo 2020 n. 13 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20G00028) – (G.U. n. 61 del 9-3-2020)”;

Visti i contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale e alla dirigenza delle amministrazioni pubbliche e il vigente CCDI della Provincia di Rieti che disciplina all'art. 48 tale istituto;

Rilevata la necessità di procedere celermente all'approvazione del testo del Piano in oggetto, a seguito dell'introduzione delle richiamate disposizioni normative, anche quali misure per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19;

Tenuto conto della riunione del CUG della Provincia di Rieti svoltasi il giorno 10 marzo 2020 e della relativa informativa inviata alle OO.SS con nota prot. N.5309 del 09.03.2020 anche a seguito del contenuto delle note pervenute dalle diverse sigle sindacali prot. N. 4341/2020, prot.n. 5262/2020, prot. N. 2751/2020;

Letto il “Piano sulla gestione del lavoro agile” – all.to n. **1** alla presente e che della stessa costituisce parte integrante e sostanziale – predisposto dal dirigente del Settore I e costituito di n. 18 articoli;

Ritenuto necessario dotare comunque l’amministrazione di una regolamentazione temporanea per l’applicazione del lavoro agile quale misura di contrasto all’emergenza sanitaria COVID-19 disciplina;

Letto altresì l’allegato “Regolamento temporaneo per l’adozione del lavoro agile quale misura di contrasto all’emergenza sanitaria COVID-19” – all.to n. **2** alla presente e che della stessa costituisce parte integrante e sostanziale – predisposto dal dirigente del Settore I e costituito di n. 18 articoli;

Dato atto che sulla presente Deliberazione sono stati espressi i pareri favorevoli tecnico e contabile, espressi dai Dirigenti responsabili ai sensi dell’art. 49 del T.U. sull’ordinamento degli Enti locali;

D E L I B E R A

1]. DI DARE ATTO CHE le premesse che precedono e gli allegati regolamenti contraddistinti con i numeri 1 e 2 costituiscono parte integrante e sostanziale;

2]. DI APPROVARE l’allegato “Piano sulla gestione del lavoro agile” – all.to n. **1** alla presente e che della stessa costituisce parte integrante e sostanziale – predisposto dal dirigente del Settore I e costituito di n. 18 articoli;

3]. DI APPROVARE l’allegato “Regolamento temporaneo per l’adozione del lavoro agile quale misura di contrasto all’emergenza sanitaria COVID-19” – all.to n. **2** alla presente e che della stessa costituisce parte integrante e sostanziale – predisposto dal dirigente del Settore I e costituito di n. 17 articoli;

4]. DI DARE POI ATTO CHE il suddetto “Piano sulla gestione del lavoro agile” – all.to n. **1** ed il “Regolamento temporaneo per l’adozione del lavoro agile quale misura di contrasto all’emergenza sanitaria COVID-19” – all.to n. **2** entreranno in vigore dalla data di esecutività della presente deliberazione di approvazione e pertanto, da tale data si ritiene abrogata tutta la eventuale normativa vigente, incompatibile con le nuove disposizioni;

5]. DI DEMANDARE al Dirigente del Settore I ogni eventuale e successivo atto idoneo all’applicazione di quanto disciplinato con gli approvati regolamenti comprensiva dell’informativa alle OO.SS.;

6]. DI DARE ATTO CHE dall’attuazione del presente regolamento non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

7]. DI DICHIARARE stante l’urgenza il presente provvedimento immediatamente eseguibile ex art. 134, comma 4 del Decreto Legislativo 267/2000.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2020 / 32**

Ufficio Proponente: **Gestione giuridica del personale**

Oggetto: **PIANO PER LA GESTIONE DELLE PRESTAZIONI DI LAVORO AGILE E REGOLAMENTO TEMPORANEO PER L'ADOZIONE DEL LAVORO AGILE QUALE MISURA DI CONTRASTO ALL'EMERGENZA SANITARIA COVID-19. APPROVAZIONE REGOLAMENTI.**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Gestione giuridica del personale)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 11/03/2020

Il Responsabile di Settore

Dott.a Grazia Marcucci-Firma digitale DLgs 82/2005

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 11/03/2020

Responsabile del Servizio Finanziario

Dott. Fabio Barberi - Firma digitale D.Lgs 82/2005

OGGETTO PIANO PER LA GESTIONE DELLE PRESTAZIONI DI LAVORO AGILE E REGOLAMEN-
TO TEMPORANEO PER L'ADOZIONE DEL LAVORO AGILE QUALE MISURA DI CON-
TRASTO ALL'EMERGENZA SANITARIA COVID-19. APPROVAZIONE REGOLAMENTI.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto

Il Presidente

Il Segretario Generale

CALISSE Mariano

Dott. BASILE Giuseppe

Documento firmato digitalmente (artt. 20-21-24 D.Lgs. 7/03/2005 n. 82 e s.m.i.)

Documento firmato digitalmente (artt. 20-21-24 D.Lgs. 7/03/2005 n. 82 e s.m.i.)

Documento firmato digitalmente(artt. 20-21-24 D. Lgs. 7/03/2005 n. 82 e s.m.i.) da:

BASILE GIUSEPPE;1;142023496781476386297507029814149023255
CALISSE MARIANO;2;168987752246916596252472444324919957774



PROVINCIA DI RIETI

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il Messo Provinciale, certifica che copia della presente deliberazione è stata affissa all'albo Pretorio on line di questa Provincia il giorno 12/03/2020 e rimarrà in pubblicazione per 15 giorni consecutivi.

Rieti 12/03/2020

IL MESSO PROVINCIALE

VAGNI Emiliano

Documento firmato digitalmente(artt. 20-21-24 D. Lgs. 7/03/2005 n. 82 e s.m.i.) da:

VAGNI EMILIANO;1;43383045024310957073216824619179684320