

## SETTORE RISORSE

### REGISTRO GENERALE DELLE DETERMINAZIONI

#### DETERMINAZIONE N° 964 DEL 02/09/2022

**OGGETTO: Settore Risorse - Autorizzazione allo svolgimento della prestazione in modalità agile dal 01/09/2022.**

**IL RESPONSABILE FINANZIARIO**  
Pantanella Paolo / ArubaPEC S.p.A.

PROSPETTO RIEPILOGATIVO ACCERTAMENTI/IMPEGNI

Creditore/Debitore	Importo	Codice gestionale	CIG	CUP	Capitolo	Tipo	Impegno	Scadenza Obbligazione

RIMESSO IN COPIA A

Dettaglio eventuali spese sottoposte a limitazione (DL78/2010)

Denominazione	SI/NO	Importo	Denominazione	SI/NO	Importo
Studi e incarichi di consulenza	NO		Spese per autovetture (acquisto, manutenzione, noleggio e l'esercizio di autovetture e acquisto di buoni taxi)	NO	
Relazioni pubbliche, convegni, mostre pubblicità e rappresentanza	NO		Spese per missioni	NO	
Spese per formazione	NO		Compensi organi di indirizzo, direzione e controllo	NO	

## **Determinazione n° 964 del 02/09/2022**

**OGGETTO: Settore Risorse - Autorizzazione allo svolgimento della prestazione in modalità agile dal 01/09/2022.**

### **SETTORE RISORSE**

#### **IL RESPONSABILE FINANZIARIO**

**Visti:**

- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare:

- l'art. 2, comma 1, ai sensi del quale "le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici";
- l'art. 7, comma 3, che prevede il ricorso a forme di lavoro flessibile nella gestione delle risorse umane;

- 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";

- la Legge 22 maggio 2017, n. 81 "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" come da ultimo modificato dal D.L. 34/2020, convertito con modificazioni dalla L 77/2020 ed in particolare il capo rubricato "Il lavoro agile" che all'art. 18:

- individua "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".
- prevede che "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".

**Preso atto:**

- del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 che ha previsto che nelle amministrazioni pubbliche, a partire dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è quella in presenza, fermo restando l'obbligo, per ciascuna di esse, di assicurare il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da Covid-19 impartite dalle autorità competenti;
- del Decreto 8 ottobre 2021 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, recante *"Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni"*;

**Preso atto** altresì:

- del D.L. n. 221 del 24/12/2021, convertito in L. n. 11 del 18/02/2022, che ha prorogato lo stato di emergenza dichiarato con deliberazione del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020 fino al giorno 31/03/2022;
- del D.L. n. 24 del 24/03/2022 che ha introdotto disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza al 31/03/2022;

**Dato atto** inoltre:

- che il decreto da ultimo citato non ha ulteriormente prorogato le previsioni relative al lavoro agile per i lavoratori fragili di cui all'art. 26, comma 2 bis, del D.L. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla [L. 13 ottobre 2020, n. 126](#), e successivamente a più riprese modificato permanendo, comunque, fino al 30 giugno 2022, la sorveglianza sanitaria relativamente ai lavoratori maggiormente esposti a rischio contagio di cui all'art. 83, commi 1, 2 e 3 del D.L. 34/2020 che il D.L. 24/2021 ha provveduto a prorogare;
- della direttiva n. 01/2022 *"Disposizioni in materia di lavoro Agile, ai sensi del Decreto Legge 24 marzo 2022, n. 24 nelle more dell'approvazione del PIAO e del CCNL"* a firma del Segretario Generale dell'Ente rivolta ai dipendenti dell'Ente ed acquisita al protocollo n. 22267/2022 del 04/04/2022 che:
  - ha prorogato fino al 30/06/2022 gli accordi di lavoro agile sottoscritti dopo il 15/10/2021 e scaduti il 31/03/2022;
  - ha autorizzato la prestazione lavorativa in modalità agile nella misura massima del 40% dei giorni calcolata su base annua (tempo massimo di lavoro in modalità agile due giorni alla settimana di norma) tenendo conto che *"la prevalenza del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile"*;
  - ha disposto il rientro in presenza dei *"lavoratori fragili"* con la possibilità di attivare il lavoro agile e prevedendo l'attivazione della sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio contagio;
- della successiva direttiva n. 02/2022 *"Ulteriori disposizioni in materia di Lavoro Agile nelle more dell'approvazione del PIAO e del CCNL"* a firma del Segretario Generale dell'Ente rivolta ai dipendenti dell'Ente ed acquisita al protocollo n. 44069 del 01/07/2022 che proroga fino al 31/12/2022 gli accordi di lavoro agile sottoscritti dopo il 15/10/2021 e scaduti il 31/03/2022;

**Richiamate:**

- le linee guida in materia di lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni del Ministro per la Pubblica Amministrazione emanate ai sensi dell'art. 1, comma 6, del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica le quali *"nell'ottica del superamento della gestione emergenziale"* forniscono *"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"* evidenziando, tra l'altro, che *"il*

*lavoro agile non è esclusivamente uno strumento di conciliazione ma anche uno strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi”;*

- la Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali in data 05/01/2022 secondo la quale *“Una delle principali caratteristiche della disciplina oggi vigente per il lavoro agile nella pubblica amministrazione è la flessibilità”* e che *“Ogni amministrazione pertanto può programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulando, come necessario in questo particolare momento (id est in periodo emergenziale) sulla base dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata nella linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile”;*

**Considerato** quindi che l’attuale ed articolato quadro normativo di riferimento favorisce l’adozione da parte delle amministrazioni di forme di impiego flessibile del personale compatibili con l’organizzazione degli uffici e del lavoro e nell’invarianza dei servizi resi all’utenza;

**Avuto riguardo:**

- alla fase di cambiamento organizzativo che sta attraversando la Pubblica Amministrazione, all’insegna della digitalizzazione e dell’impiego di nuove forme di svolgimento dell’attività lavorativa, quale lo smart-working/lavoro agile, con l’obiettivo di rispondere in modo sempre più efficiente alle sfide organizzative, favorendo la produttività e l’orientamento ai risultati dei dipendenti ed contempo la conciliazione tra i tempi di vita ed i tempi di lavoro del personale;

- al superamento, già a far data dal 15 ottobre 2021, del ricorso al lavoro da remoto “straordinario”, in deroga alla normativa relativa allo smart-working, quale condizione ordinaria e necessaria per affrontare la fase emergenziale della pandemia da Covid-19, con la conseguente reintroduzione del lavoro in presenza quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione a partire dal mese di novembre 2021, e la possibilità per le pubbliche amministrazioni di definire la propria organizzazione in termini di adozione di forme flessibili di lavoro;

**Visto** il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA 2021-2023) allegato D e parte integrante della delibera della Giunta Comunale n. 24 del 02/03/2021, avente ad oggetto *“Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance anno 2021 - Approvazione”;*

**Dato atto** che il POLA, ai sensi del Decreto Legge 19 maggio 2020 n. 34, convertito con modificazioni nella Legge 17 luglio 2020 n.77, ha individuato le modalità attuative e organizzative del lavoro agile stabilendo che:

- *“per le attività che possono essere svolte in modalità agile, almeno il 60% dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera”;*

- l’accesso al lavoro agile è rivolto a tutto il personale appartenente ai ruoli del Comune di Capannori, con rapporto di lavoro dipendente, in relazione alle effettive esigenze organizzative di ciascun Settore, alla compatibilità con il profilo professionale ricoperto ed alla peculiarità delle relative mansioni, sulla base delle richieste di attivazione pervenute e previa determinazione dirigenziale che individui le attività per le quali sia possibile la modalità di lavoro agile;

**Ricordate** le proprie determinazioni:

- n. 1411 del 23/10/2020, con oggetto *“Lavoro agile ex D.M. 19/10/2020. Dipendenti Settore Risorse”;*

- n. 185 del 26/02/2021, con oggetto *“Modalità di attuazione del POLA- Individuazione delle attività non smartabili - Settore RISORSE”;*

- n. 673 del 21/06/2021 avente ad oggetto *“Modalità di attuazione dello smart-working in “zona bianca” – Settore Risorse”*;
- n. 1149 del 15/10/2021 con oggetto *“Organizzazione delle prestazioni di lavoro in presenza e smart working del Settore Risorse dal 15 ottobre 2021”* che:
  - ha autorizzato, previa istanza e stipula di accordo individuale, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità non ordinaria di “smart working”, nel rispetto di ogni condizionalità prevista dal Decreto Ministeriale del Ministro della Pubblica Amministrazione del 08.10.2021, pubblicato nella G.U. del 13.10.2021, e della specifica regolamentazione di Ente in vigore, dal 02.11.2021 per il personale degli Uffici del Settore che abbia a sua volta presentato apposita richiesta con erogazione in presenza almeno del 66% della prestazione lavorativa settimanale, non includendo ferie programmate, permessi e altre assenze giustificate;
  - ha approvato lo *“Schema di accordo individuale per la prestazione di attività lavorativa in modalità agile ex artt. 18 e ss legge 2 maggio 2017, n. 81”*;
- n. 1627 del 31/12/2021 avente ad oggetto *“Settore Risorse – Autorizzazione allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile – proroga dal 01/01/2022 al 31/03/2022”* che:
  - ha prorogato lo svolgimento del lavoro in modalità agile per i dipendenti che hanno già stipulato l’accordo individuale dal 01/01/2022 al 31/02/2022 dando atto che *“la validità degli accordi individuali già sottoscritti del Settore Risorse è prorogata fino al 31/03/2022 ove ciò risulti compatibile con le disposizioni normative e con il regolamento dell’Ente in allineamento con le previsioni dello stato di emergenza nazionale e delle misure di contenimento”*;
  - ha stabilito lo *“svolgimento dell’attività in presenza per almeno il 66% dell’orario settimanale”*;
- n. 359 del 06/04/2022 avente ad oggetto *“Settore Risorse- Autorizzazione allo svolgimento della prestazione in modalità agile dal 11/04/2022”* che :
  - ha confermato la possibilità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile dal 11/04/2022 previa stipula dell’accordo individuale, fatti salvi comunque gli accordi individuali già sottoscritti alla data di esecutività del provvedimento (06/04/2022) ove compatibili con le disposizioni normative e regolamentari in materia nonché con le direttive del Segretario Generale n. 1/2022 del 01/04/2022 e n. 2/2022 del 01/07/2022;
  - ha autorizzato lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile in misura massima del 25% del monte ore settimanale (tempo massimo di lavoro in modalità agile un giorno alla settimana “lungo”, ovvero con rientro pomeridiano) riservandosi la possibilità di rivalutare la misura percentuale massima dopo il 31/08/2022, previa verifica in ordine all’andamento effettivo del lavoro agile;

**Dato atto:**

- della delibera di giunta n. 4 del 11/01/2022 avente ad oggetto *“Riorganizzazione struttura comunale – Approvazione Organigramma e Funzionigramma: modifica del 1° marzo 2022”* e della delibera di giunta di n. 7 del 01/02/2022 avente ad oggetto *“Riorganizzazione struttura comunale - rettifica della deliberazione n. 4 del 11/01/2022”*;
- che, a seguito dell’operata riorganizzazione, sono assegnati al Settore Risorse i seguenti Uffici di Posizione Organizzativa: Ufficio Personale, Ufficio Tributi e Coordinamento della riscossione ed Ufficio Programmazione Finanziaria e Economato;
- della delibera di giunta n. 121 del 08/07/2022 avente ad oggetto *“ Riorganizzazione struttura comunale- Modifica assegnazione funzione “personale”, con decorrenza dal giorno 11 luglio 2022”* con la quale l’Ufficio Personale veniva spostato dal Settore Risorse al Settore Segreteria Generale e Direzione Operativa;

**Vista** e richiamata la determinazione dirigenziale n. 1296 del 30/09/2020 con la quale sono stati conferiti gli incarichi di Posizione organizzativa del Settore Risorse a decorrere dal 1° ottobre 2020;

**Considerato** che, nel periodo 11/04/2022 - 31/08/2022, il Settore Risorse, ha programmato e modulato con flessibilità, sulla base dell'andamento dei contagi da Covid-19, il lavoro agile dei dipendenti allo stesso assegnati, in modo da fronteggiare al meglio la complessa situazione epidemiologica in corso, garantendo la rotazione dei dipendenti e le prestazioni dei servizi all'utenza e tenendo conto che, come rilevato dalla circolare del 05/01/2022 sopra menzionata, *"la prevalenza del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile"*;

**Valutato** opportuno provvedere, nel periodo 01/09/2022-31/12/2022, al riallineamento tra i tempi di lavoro in presenza e quelli di lavoro agile dei dipendenti assegnati al Settore in modo da garantire la necessaria prevalenza del primo nei termini indicati dalla citata circolare e nel rispetto delle direttive 1/2022 e 2/2022 che autorizzano la prestazione lavorativa in modalità agile nella misura massima del 40% dei giorni calcolati su base annua (tempo massimo di lavoro in modalità agile due giorni alla settimana, di norma);

**Ritenuto**, dunque,

- di confermare la possibilità per i dipendenti assegnati al Settore Risorse di svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile stabilendo, a far data dal 01/09/2022, lo svolgimento, su base volontaria, della prestazione lavorativa in modalità agile nella misura massima del 33% del monte ore settimanale (non frazionabile rispetto all'orario di servizio di ogni singolo giorno).

**Visto** il Decreto del Sindaco n. 6 del 01/03/2022 con il quale è stato conferito al sottoscritto l'incarico di Dirigente del Settore Risorse;

**Ritenuta** la propria competenza, ai sensi dell'art. 107 del TUEL;

**Dato atto** che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa;

**Ritenuto** che l'istruttoria preordinata all'emanazione del presente atto consenta di attestare la regolarità e la correttezza di quest'ultimo ai sensi e per gli effetti di quanto dispone l'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000;

**Visti:**

- il D.Lgs. n. 165/2001 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*;

- il D.Lgs. n. 267/2000 *"Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali"*;

- il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali siglato in data 21/05/2018 e il CCNL relativo all'area dirigenza del comparto Funzioni Locali siglato in data 17/12/2020;

- il Piano Azioni Positive 2022-2024 approvato con delibera di Giunta n.17 del 22/02/2022;

- il *"Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile (smart working)"* allegato 1.4 al Regolamento sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi di cui alla delibera di giunta n. 288 del 30/12/2010 e s.m.i;

**DETERMINA**

Per le motivazioni esposte in premessa da intendersi qui come integralmente richiamate:

1. **di confermare** quanto stabilito con la determinazione dirigenziale n. 185 del 26/02/2021 individuando tutte le attività assegnate al Settore Risorse come potenzialmente esercitabili in modalità “smart working”;
2. **di prendere atto** di quanto previsto nelle direttive n. 1/2022 e n. 2/2022 a firma del Segretario Generale dell’Ente (prot. 22267/2022 del 04/04/2022 e prot. n. 44069 del 01/07/2022);
3. **confermare** la possibilità per i dipendenti assegnati al Settore Risorse di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile dal 1° settembre 2022, previa istanza e stipula di accordo individuale, secondo gli schemi approvati con la determinazione n.1149/2021, fatti salvi comunque gli accordi individuali già sottoscritti alla data di esecutività della presente determinazione ove compatibili con le disposizioni normative e regolamentari in materia nonché con le direttive del Segretario Generale 1/2022 del 1° aprile 2022 e 2/2022 del 1° luglio 2022;
4. **di autorizzare**, dal 1° settembre 2022, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile da parte dei dipendenti assegnati al Settore Risorse nella misura massima del 33% del monte ore settimanale (non frazionabile rispetto all’orario di servizio di ogni singolo giorno);
5. **di dare atto** che la prevalenza del lavoro in presenza dovrà essere raggiunta nella media della programmazione plurimensile;
6. **dare atto** che la prestazione lavorativa dei dipendenti autorizzati allo svolgimento del lavoro agile a far data dal 01/09/2022 sarà svolta prevalentemente in presenza e sarà prevista un’adeguata rotazione del personale del Settore nell’arco della settimana lavorativa, attraverso la programmazione settimanale effettuata dai Responsabili di Posizione Organizzativa;
7. **di confermare** che l’adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria;
8. **di ribadire** al personale assegnato l’ordine di rispettare le misure di prevenzione aziendale previste dalla normativa vigente e dal protocollo aziendale approvato dal datore di lavoro e agli atti dell’Ente e di segnalare, con le modalità previste dal citato protocollo, l’eventuale presenza di fragilità ad oggi non conosciute;
9. **di dare atto** che è garantita la continuità di presenza in sede di più unità di personale negli uffici che collaborano con Uffici impegnati nella diretta erogazione di servizi all’utenza;
10. **di dare atto** che non sussistono nel Settore necessità di flessibilità di orario di entrata e di uscita ulteriori rispetto a quelle già regolamentate ordinariamente nell’Ente, salvo ulteriori verifiche;
11. **di dare indicazione** ai funzionari responsabili di Posizione organizzativa di informare il personale degli effetti del presente provvedimento;

12. **di individuare** il Responsabile del procedimento nel sottoscritto, il quale dichiara l'insussistenza a proprio carico di ipotesi di conflitto di interessi come previsto dal D.P.R. n. 62/2013 e dall'art. 6 bis della L. n. 241/1990 e s.m.i.;
13. **di dare atto** che la presente determinazione dirigenziale non comporta alcun onere di spesa a carico del bilancio dell'Ente;
14. **di trasmettere** il presente atto alle RSU, ai RLS, al RSPP, al MC, ai Responsabili di Posizione Organizzativa del Settore;

**Capannori, 02/09/2022**

**IL RESPONSABILE FINANZIARIO**  
Pantanella Paolo / ArubaPEC S.p.A.