

**Proponente: DIRG**  
**Proposta: 2021/677**

**del 19/11/2021**



**COMUNE DI  
REGGIO NELL'EMILIA**

**R.U.A.D. 1904**

**del 19/11/2021**

**DIREZIONE GENERALE**

**Dirigente: BATTINI Dr. Maurizio**

**PROVVEDIMENTO DIRIGENZIALE**

**OGGETTO:** ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITA' LAVORO AGILE E DEFINIZIONE DEGLI ACCORDI INDIVIDUALI PER LE FIGURE DIRIGENZIALI DELL'ENTE\_EX ARTT. 18 E SS. LEGGE 2 MAGGIO 2017, N. 81

**OGGETTO:** ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITA' LAVORO AGILE E DEFINIZIONE DEGLI ACCORDI INDIVIDUALI PER LE FIGURE DIRIGENZIALI DELL'ENTE\_EX ARTT. 18 E SS. LEGGE 2 MAGGIO 2017, N. 81

## **IL DIRETTORE**

### **Premesso che:**

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 72 del 08/04/2021 sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2021 - 2023 e la nota di aggiornamento al D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 72 di I.D. del 16/04/2021 sono stati approvati il "Piano Esecutivo di Gestione Risorse Finanziarie 2021-23 per Macro-obiettivi" ed i relativi allegati;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 108 di I.D. del 10/05/2021 sono stati approvati il Rendiconto della Gestione 2020 ed i relativi allegati;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 133 del 13/07/2021, immediatamente esecutiva, sono stati approvati il Piano delle Performance 2021-2023, il Piano Esecutivo di Gestione 2021 (Art. 169 del D. Lgs 267/2000 e ss.mm.ii.) e relativi allegati, tra cui il P.O.L.A;

### **Considerato che:**

- con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 si stabilisce che dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella P.A. torna ad essere quella in presenza;
- da tale data, si è tornati al regime previgente alla pandemia, disciplinato dalla L. 22 maggio 2017, n. 81 (la legge Madia), così come modificata dai successivi provvedimenti normativi e che spetta alle singole amministrazioni definire l'organizzazione degli uffici;
- nel frattempo, sono in corso le trattative per i rinnovi dei contratti collettivi che garantiranno, una volta concluse, una regolazione puntuale dello smart working;
- in attesa della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile e degli obiettivi dello smart working, lo svolgimento della prestazione in modalità agile è soggetto a specifiche condizioni (*D.M. del 8.10.2021: le regole per il rientro al lavoro in presenza dei dipendenti pubblici*) tra cui:
  - f) l'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, deve definire, almeno:

- gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
  - le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;
  - le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;
- g) le amministrazioni assicurano il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;

**Valutato che:**

- tra gli allegati del POLA sono stati inseriti: il Regolamento attuativo, lo schema tipo dell'Accordo individuale e la scheda Progetto che consentono di integrare la "*modalità a distanza*" nei processi di lavoro e valutarne il miglioramento organizzativo;
- il sottoscritto ha pubblicato, in data 14 ottobre 2021, una circolare contenente le modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori dell'Amministrazione Comunale;
- spetta al dirigente l'organizzazione complessiva del proprio tempo lavoro, in modo da assicurare l'espletamento dei compiti che gli sono stati affidati e il raggiungimento degli obiettivi programmati dall'Amministrazione, sempre osservando il vincolo delle esigenze operative e funzionali della struttura di cui è responsabile;
- per sua natura il lavoratore agile presta la propria attività senza precisi vincoli di tempo e di luogo e tali elementi sono già presenti nel modello contrattuale della figura dirigenziale;
- lo svolgimento del lavoro dirigenziale in modalità "agile" deve essere strutturato con le caratteristiche proprie del lavoro manageriale per favorire flessibilità e organizzazione, in una logica di work-life balance (es: commissioni consiliari, riunioni serali, ecc) e soprattutto in coerenza con le esigenze organizzative e funzionali della struttura coordinata.

**Valutato, altresì, che :**

- anche i dirigenti possono essere autorizzati per svolgere le attività in smart working a seguito di presentazione di un Accordo individuale (allegato A) che disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'Amministrazione;
- dovranno garantire il raggiungimento degli obiettivi affidati alla struttura di riferimento e contenuti nel PEG;

- ogni dirigente è tenuto a organizzare il proprio servizio assicurando il coordinamento con quella di altri responsabili, oltre a garantire l'invarianza dei servizi resi all'utenza e la prevalenza per ciascun dipendente del lavoro in presenza, compresi i responsabili di funzioni di coordinamento e controllo;
- anche il dirigente in smart working deve osservare il diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche, così come prevede il contratto per il lavoro in presenza.

**Rilevato che** il Comune di Reggio Emilia applica già dalla prima emergenza il Protocollo di Sicurezza elaborato dal RSPP, in osservanza delle disposizioni delle autorità sanitarie e che ciascun dirigente è chiamato ad assicurare il rispetto di quanto previsto delle normative sopra richiamate e dalle direttive interne;

**Visti:**

- la Legge n. 81 del 22 maggio 2017;
- il D.L. 34/2020 convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77;
- il D.L. n. 18/2020;
- il D.L. n. 56 del 30 aprile 2021;
- il D.P.C.M. del 23 settembre 2021;
- il D.M. dell'8 ottobre 2021;
- il D.Lgs. n. 267 /2000;
- la Legge n. 190/2012;
- Il D.Lgs n. 33/2013;
- lo Statuto Comunale
- il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi

**Attesa** la competenza del Direttore Generale all'adozione del presente atto, ai sensi dell' art. 107 D. Lgs. 267/2000 e del vigente Regolamento di Organizzazione;

**Attestato** che non sussistono situazioni di conflitto di interesse in capo al Direttore

**DETERMINA**

- di dare esecuzione alla prestazione lavorativa in modalità lavoro agile per le figure

dirigenziali a seguito di presentazione di Accordo individuale, ex artt. 18 e ss. legge 2 maggio 2017, n. 81, (modulo allegato al presente atto), tenuto conto che la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, dal 15 ottobre 2021, è tornata ad essere quella in presenza;

- che il lavoro in modalità agile sia prestato anche usufruendo dei propri dispositivi informatici, nel rispetto delle misure organizzative e di sicurezza predisposte dall'Amministrazione Comunale;
- che la prestazione di lavoro in modalità agile avvenga per il raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente;
- di dare atto che la presente determinazione è esecutiva dalla data di sottoscrizione e di adempiere agli obblighi di pubblicità di cui agli articoli 23 e 37 del d.lgs. 33/2013 ("Decreto trasparenza") e dall'art. 1, comma 32 della legge 190/2012.

Il Direttore Generale

Si attesta che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo al Dirigente firmatario.