



COMUNE DI  
REGGIO NELL'EMILIA

I.D. n. **76**

in data **28/03/2023**

# Estratto del Verbale di Seduta

DELLA GIUNTA COMUNALE DI REGGIO EMILIA

L'anno **duemilaventitre** addì **28 - ventotto** - del mese **marzo** alle ore **15:30** nella sede municipale, ritualmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, per la trattazione del seguente oggetto:

## **APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO A DISTANZA (LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO) NEL COMUNE DI REGGIO EMILIA**

Alla discussione dell'oggetto sopraindicato, sono presenti:

VECCHI Luca	Sindaco	SI
PRATISSOLI Alex	Vicesindaco	SI
BONVICINI Carlotta	Assessore	NO
CURIONI Raffaella	Assessore	NO
DE FRANCO Lanfranco	Assessore	SI
MARCHI Daniele	Assessore	SI
RABITTI Annalisa	Assessore	SI
SIDOLI Mariafrancesca	Assessore	SI
TRIA Nicola	Assessore	NO

Presiede: **VECCHI Luca**

Assiste il Segretario Generale: **GANDELLINI Dr. Stefano**

Premesso che:

- la Legge 124 del 07.08.2015 e ss.mm.ii. all'art. 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche" prevede che:
  - "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 del lavoro agile. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica.";*
- l'art. 6 commi 1, 2 e 5 del D.L. 80 del 09.06.2021 convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e ss.mm.ii. prevede che:
  - "1. 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 reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.*
  - 2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:*
    - a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
    - b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
  - omissis...*
  - 5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell' articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto*

*1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo. omissis...”*

- con Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022 vengono “soppressi”, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) diversi previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione tra i quali il Piano organizzativo del lavoro Agile di cui all’art. 14, comma 1, della Legge 7 agosto 2015, n. 124;

Richiamate:

- 1) la deliberazione di Giunta Comunale n. 133 di I.D. del 13.07.2021 avente ad oggetto “Approvazione del Piano delle Performance 2021-23 del Piano Esecutivo di Gestione 2021 (art. 169 del D.Lgs. 267/2000) e relativi allegati” con la quale si è provveduto ad approvare tra l’altro, ai sensi del D.L. n. 34/2020 convertito in legge 77/2020, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), e relativi allegati;
- 2) la Deliberazione di Giunta Comunale n. 127 di I.D. 30.06.2022 avente ad oggetto “Approvazione del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), integrazione al Piano della performance 2022/2024 e Piano Esecutivo di Gestione 2022” con la quale si è provveduto ad aggiornare ai sensi del D.L. n.34/2020 convertito in Legge 77/2020, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- 3) la Deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 31.01.2023, avente ad oggetto “Approvazione del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025 e contestuale aggiornamento del Piano Esecutivo di Gestione approvato con atto di Giunta Comunale n. 2023/2 del 12.01.2023” con la quale è stato approvato il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) - in cui è, tra l’altro, confluito il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);

Richiamati in tema di lavoro agile:

- la Legge 7 agosto 2015, n. 124 Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche in particolare l’art. 14;
- la Direttiva n. 3 del 2017 in materia di lavoro agile;
- 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” Capo II “Lavorio agile”;
- il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 il quale stabilisce che dopo il periodo emergenziale, dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella PA torna ad essere quella in presenza;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 8 ottobre 2021 Modalita' organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni;
- le Linee guida per lo smart working nella Pubblica amministrazione del 30 novembre 2021;
- la Legge 19 maggio 2022, n. 52, di conversione con modificazioni del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, “Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell’epidemia da COVID-19”;
- la Legge 4 agosto 2022, n. 122, di conversione del decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73, c.d. Decreto Semplificazioni fiscali (semplificazione e razionalizzazione degli obblighi di comunicazione relativi al lavoro agile);
- il Decreto-Legge 30 aprile 2021, n. 56 - Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi;

- la Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 5 gennaio 2022 ad oggetto: Lavoro agile;
- il Decreto ministeriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 22 agosto 2022 n. 149
- artt. 63,64,65,66,67 del CCNL Funzioni locali 2019-2021;

Richiamati in tema di lavoro da remoto:

1. le Linee guida in materia di lavoro agile del 30 novembre 2021;
2. gli artt. 68,69,70 del CCNL Funzioni locali 2019-2021

e per quanto applicabile la normativa sul telelavoro:

- legge 16 giugno 1998, n. 191
- DPR 8 marzo 1999, n. 70

Richiamato integralmente il Titolo VI Lavoro a Distanza del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali Triennio 2019-2021 (di seguito CCNL 2019-2021) sottoscritto il 16 novembre 2022;

Visto il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) di cui alla DGC n. 133 di I.D. del 13.07.2021 che si articolava in tre sezioni corrispondenti all'evoluzione delle misure organizzative adottate/da adottarsi dall'Ente in tema di lavoro a distanza e smart working e in particolare

**PARTE A: La gestione dell'emergenza** misure finalizzate a contenere la diffusione del virus COVID\_19, nel rispetto delle prescrizioni introdotte dal DPCM 8/03/2020, a limitare la mobilità delle persone, favorire il distanziamento anche sui luoghi di lavoro, regolare i comportamenti individuali, e a garantire, attivando modalità di lavoro a distanza, la continuità ove possibile dell'attività dell'Ente;

**PARTE B: La sperimentazione** misure finalizzate a valutare in termini gestionali (costi, carichi di lavoro procedure amministrative, ecc.) ricadute sull'organizzazione delle nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa

**PARTE C: Il lavoro agile a regime** misure finalizzate a consolidare il modello del lavoro agile e introdurre una disciplina a regime;

Preso atto di quanto previsto nella Deliberazione di Giunta Comunale n. 127 di I.D. 30.06.2022 in merito al POLA e più precisamente:

“omissis....

*Dato atto che si rende necessario integrare le attività disciplinate dal POLA nel seguente modo:*

1. *proseguire la fase di applicazione sperimentale dell'attuale quadro di regolazione del lavoro agile, così come definito nello “Schema di Disciplina in materia di smart working” allegato al P.O.L.A 2021-2023 approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 133/2021, demandando la regolamentazione definitiva successivamente alla sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro – relativo al triennio 2019-2021 Comparto Enti Locali, il quale disciplinerà l'istituto del lavoro agile a regime, per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale,*

2. *specificare che, alla luce della cessazione dello stato di emergenza al 31/03/2022 e per facilitare l'ordinata programmazione ed organizzazione del lavoro, il limite di 8 giornate/mese previsto dall'attuale disciplina interna del lavoro agile, di cui 2 giornate a settimana, deve intendersi di norma equamente distribuito sull'orario settimanale (2 giornate/settimana), eventualmente cumulabili esclusivamente nell'arco del mese solare;*
3. *conferire mandato ai Dirigenti dell'Ente, per quanto di competenza, di procedere al rinnovo degli attuali accordi individuali di smart working, qualora ritengano ancora sussistenti le condizioni organizzative che hanno determinato l'adozione dei rispettivi Progetti di smart working;*
4. *applicare, a far data dal 01/07/2022, salvo ulteriore proroga del termine di cui alla Legge n. 52/2022, l'attuale disciplina sperimentale del lavoro agile, approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 133/2021, anche al personale per il quale ricorrono condizioni di fragilità (così come definite da Decreto Ministeriale del 4 Febbraio 2022 emanato dal Ministero della salute), ad eccezione di quanto diversamente disposto dal Medico Competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale;*

omissis..."

Preso inoltre atto di quanto previsto nella sezione 3.2 "Organizzazione del lavoro agile" del PIAO approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 31.01.2023:

#### *"3.2 Organizzazione del lavoro agile*

*Le strategie di implementazione e sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro (lavoro agile e lavoro da remoto) sono pianificati e messi in atto dal Comune di Reggio Emilia coerentemente alle più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con quanto disposto da Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Funzioni Locali – 2019 – 2021.*

*Tenuto conto di quanto introdotto durante l'emergenza sanitaria e nella successiva fase sperimentale, essendo intervenuta la definitiva sottoscrizione del CCNL – Funzioni Locali, l'Amministrazione procederà alla presentazione di una piattaforma da discutere con le rappresentanze sindacali per giungere all'approvazione di una disciplina a regime del Lavoro agile e del Lavoro da remoto all'interno dell'Ente, che, partendo da quanto regolato in fase emergenziale e nella successiva fase sperimentale (Regolamento attuativo - Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 2021/133 del 13/07/2021, nell'ambito del Piano Operativo del Lavoro Agile P.O.L.A., tutt'ora vigente fino ad approvazione della disciplina a regime), tenga conto delle più recenti disposizioni legislative e regolamentari generali, nonché della concreta esperienza maturata in fase sperimentale."*

Considerato che, sulla base della definitiva disciplina del Lavoro a distanza delineata nel CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, tenuto conto dell'esperienza maturata nella fase sperimentale, è stato elaborato uno schema di regolamento per la disciplina del lavoro a distanza presso il Comune di Reggio Emilia, nelle due diverse forme del lavoro agile e del lavoro da remoto, improntata alle seguenti finalità:

nel lavoro agile

- favorire lo sviluppo di una cultura gestionale orientata alla definizione di obiettivi misurabili e alla valutazione dei risultati raggiunti, in termini di "valore" creato per i cittadini;
- favorire la flessibilizzazione della prestazione lavorativa al fine di incentivare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e, di conseguenza, migliorare il benessere organizzativo;

- dare impulso alla digitalizzazione dei processi allo scopo di ottimizzare il funzionamento della struttura organizzativa anche in una prospettiva di razionalizzazione delle risorse;
- incentivare, da un lato, l'autonomia e la capacità di auto-organizzazione dei lavoratori e, dall'altro, la capacità di delega, programmazione e di supervisione sui risultati da parte delle figure di coordinamento;
- sviluppare modalità alternative di collaborazione e condivisione delle informazioni nei team di lavoro;

nel lavoro da remoto:

- favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro di dipendenti in particolari situazioni familiari o di salute che necessitino di specifiche/particolari misure di tutela, di conseguenza, migliorare il benessere organizzativo;
- dare impulso alla digitalizzazione dei processi allo scopo di ottimizzare il funzionamento della struttura organizzativa anche in una prospettiva di razionalizzazione delle risorse;
- garantire la continuità delle prestazioni lavorative di dipendenti in particolari situazioni familiari o di salute;

Avuto riguardo, nella redazione del regolamento, all'introduzione di un criterio di gradualità della flessibilità organizzativa sviluppabile con il modello del lavoro a distanza, orientata alla tutela dei lavoratori ed a una funzionale alternanza di lavoro in presenza e lavoro a distanza, con particolare riguardo alle esigenze di dipendenti in particolari situazioni familiari e di salute o che necessitino di particolari misure di tutela;

Dato atto che ai sensi dell'art. 5 comma 3 lettera l) del CCNL 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, si è conclusa la fase di confronto con la delegazione di parte sindacale senza aver "rilevato particolari criticità in merito al testo di disciplina" proposto;

Ritenuto pertanto di procedere con l'approvazione del Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza nel Comune di Reggio Emilia, nelle articolazioni ivi declinate del Lavoro Agile e del Lavoro da Remoto, secondo il testo di cui all'Allegato A) e degli allegati schemi di Accordo Individuale (Allegati A1, A2, A3) quali parti integranti e sostanziali del presente atto deliberativo;

Visto il D.Lgs. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni e in particolare l'art. 48;

Visto il parere di regolarità tecnica espresso dalla Dirigente del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione, apposto in calce alla presente proposta di provvedimento, ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali n. 267/2000;

Dato infine atto che che la presente delibera non necessita di apposizione del parere contabile, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 in quanto l'approvazione del presente regolamento non prevede oneri finanziari, diretti o indiretti, effetti patrimoniali, diminuzioni di entrate o aumenti di spesa a carico del bilancio del Comune e non incide sul trattamento economico in godimento ai dipendenti dell'ente;

Con voti unanimi palesemente espressi

## **DELIBERA**

- di approvare il Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza nel Comune di Reggio Emilia, nelle articolazioni ivi declinate del Lavoro Agile e del Lavoro da Remoto, secondo il testo di cui all'Allegato A) e gli allegati schemi di Accordo Individuale (Allegati A1, A2, A3) quali parti integranti e sostanziali del presente atto deliberativo;
- di dare atto che alla stipula degli Accordi Individuali dei dipendenti provvederanno i Dirigenti (ed il Direttore Generale per i Dirigenti) ai quali compete anche il monitoraggio delle attività ed il controllo delle prestazioni e dei risultati;
- di dare atto che il Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza nel Comune di Reggio Emilia entra in vigore dal 01.04.2023 e verrà pubblicato all'Albo Pretorio e alla Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale del Comune di Reggio Emilia;
- di demandare al Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione l'attività di coordinamento e monitoraggio dell'applicazione degli istituti del Lavoro Agile e del Lavoro da Remoto;
- di autorizzare il Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione, fatta salva la sostanza delle disposizioni regolamentari, ad apportare le eventuali integrazioni/precisazioni tecniche nella configurazione degli schemi di accordi allegati, utili all'applicazione operativa e all'ottimizzazione del processo di sottoscrizione degli accordi individuali di lavoro a distanza.

Inoltre

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Ritenuto che ricorrono particolari motivi di urgenza, al fine di poter procedere con celerità al rinnovo degli accordi individuali di lavoro agile dei dipendenti del Comune di Reggio Emilia in scadenza al 31.03.2023;

Visto l'art. 134, comma 4<sup>a</sup> del D.Lgs. 267/2000;

Con voti unanimi palesemente espressi

## **DELIBERA**

di dichiarare immediatamente eseguibile il presente provvedimento.

Letto, approvato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE**

**VECCHI Luca**

**IL SEGRETARIO GENERALE**

**GANDELLINI Dr. Stefano**