

Deliberazione n°22 del 30/12/2022

**OGGETTO: LAVORO A DISTANZA AI SENSI DEL CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 16/11/2022:
INDIRIZZI**

L'AMMINISTRATORE UNICO

Viste:

- La delibera n. 1 del 07 marzo 2022 con la quale l'Amministratore Unico ha approvato l' "attuazione degli indirizzi di cui alla deliberazione dell'assemblea dei soci n.3 del 29/12/2021 e nomina direttore dell'ASP Delia Repetto di Castelfranco Emilia"
- La delibera n. 3 del 30/06/2022 adottata dall'Assemblea dei Soci ASP di approvazione del Piano programmatico triennio 2022-2024, del Bilancio pluriennale di previsione e del Bilancio economico preventivo 2022 su proposta dell'Amministratore Unico approvata con deliberazione n. 10 del 07/06/2022;

Premesso:

- che la Legge n. 81 del 22 maggio 2017 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", ha introdotto, al Capo II, articolo 18, comma 1, il lavoro agile, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, 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,

precisando che

3. 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.

3-bis. I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate:

- dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
- dai lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104
- dai lavoratori che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

- che il D. Lgs n. 105 del 30 giugno 2022 recante misure per l' "Attuazione della direttiva UE 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza", la cui disciplina, salvo che non sia diversamente specificato, è direttamente applicabile anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni ed apporta, tra altro, modifiche alla legge 104/1992, anche introducendo il divieto di discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui alla medesima legge 104.

- che il Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019 – 2021 sottoscritto il 16 novembre 2022, Titolo VI, artt. 63 e seguenti, disciplina, nel rispetto delle norme succitate, il lavoro a distanza con riferimento a due tipologie:

- art. 63 e segg., **LAVORO AGILE** quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed 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. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.
- art. 68 e segg., **LAVORO DA REMOTO** che può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato. Il lavoro da remoto è realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione e può essere svolto presso il domicilio del dipendente o mediante a altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.

Acquisito che con propria deliberazione n. 6 del 11/05/2022, preso atto:

- della certificazione medica rilasciata in data 24/02/2022 dal medico competente di non idoneità alla mansione di operatore socio assistenziale e contestualmente una idoneità all'attività di impiegata/addetta al videoterminale, unitamente alla dichiarazione che la lavoratrice dovesse svolgere l'attività in modalità telelavoro, ad esclusione dei soli momenti in cui si rendeva necessaria l'attività in presenza per coordinamento del lavoro stesso;
- della determinazione dirigenziale n. 41 del 01/03/2022 avente ad oggetto "Modifica mansioni per la dipendente "omissis";

si è approvata proposta di attuazione del progetto annuale di telelavoro al domicilio a favore della dipendente "omissis" il cui identificativo è conservato agli atti, in ragione del giudizio di non idoneità con preferenza di svolgimento delle nuove mansioni non in presenza, al fine di tutelarne lo stato di salute, attestato dal medico competente, allegando il relativo progetto di lavoro da casa fino al 23 maggio 2023;

Individuata nella Direttrice la figura apicale competente in materia;

Ritenuto necessario emanare alla Direttrice indirizzi per l'anno 2023, per quanto di competenza, in considerazione della necessità di disciplinare il lavoro a distanza quale modalità di lavoro "strutturale" in applicazione delle leggi, del CCNL del 16/11/2022 che al comma 3 dell'art. 64 del CCNL dispone: *"L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure".* Il confronto sindacale è analogamente previsto dal CCNL con riferimento all'accesso al lavoro da remoto;

Precisato che a completamento degli indirizzi in oggetto:

- dovrà essere adottato un Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza applicabile ad ASP Delia Repetto;
- l'individuazione dei criteri, ulteriori/integrativi rispetto a quelli già stabiliti dalle leggi vigenti, per facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure, saranno oggetto di confronto sindacale;
- si dà in tal senso mandato alla Direttrice per l'attivazione del confronto con i sindacati, da svolgere preliminarmente all'adozione del complessivo Regolamento per il lavoro a distanza.

Precisato inoltre che il lavoro a distanza deve in ogni caso essere autorizzato, previa stipula di accordo, qualora il Medico incaricato ai sensi del D.lgs 81/2008 e ss.mm.eii prescriva al lavoratore tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, come già in precedenza accaduto e sopra riportato; l'accordo da stipulare con il lavoratore, in tali casi, avrà durata corrispondente al periodo di validità del certificato rilasciato dal Medico competente; gli indirizzi della presente deliberazione non si applicano quindi, se non per quanto compatibili, ai casi di esplicita prescrizione di lavoro a distanza formulata dal Medico competente incaricato, dovendosi necessariamente dare attuazione alla prescrizione medica.

Ritenuto di poter affermare per l'anno 2023, come meglio dettagliato nel dispositivo, che risulta maggiormente corrispondente alle esigenze la modalità del lavoro da remoto con vincolo di tempo, al fine di poter meglio attuare il coordinamento dei dipendenti, anche tra loro, riservando il lavoro agile alle mansioni e prestazioni lavorative che necessitano effettivamente di una maggiore flessibilità oraria, dovendosi articolare anche in fasce al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Il lavoro agile può essere richiesto e proposto anche dal datore di lavoro, per specifiche necessità di servizio, ferma restando l'acquisizione preliminare del consenso del dipendente.

Preso atto che in ogni caso di lavoro a distanza (lavoro agile e lavoro da remoto) deve essere sottoscritto tra la Direttrice ed il lavoratore, l'Accordo previsto dal CCNL del 16/11/2022, secondo i contenuti individuati dal CCNL medesimo; al fine si approvano i fac simile di accordi allegati alla presente deliberazione quali parti integranti e sostanziali, quali schemi di riferimento, contenenti gli elementi essenziali, da integrare secondo le specificità dei singoli casi.

Visto lo Statuto di ASP;

Tutto ciò premesso

DELIBERA

per quanto espresso nella parte narrativa del presente provvedimento, che si intende integralmente confermato nella parte dispositiva:

1. **Di formulare** alla Direttrice gli indirizzi che seguono per l'anno 2023, per quanto di competenza, in considerazione della necessità di disciplinare il lavoro a distanza quale modalità di lavoro "strutturale" in applicazione delle leggi, del CCNL del 16/11/2022 e per i fini indicati disposto dal comma 3 dell'art. 64 del CCNL, precisando che:

- dovrà essere adottato un Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza applicabile ad ASP;
- l'individuazione dei criteri, ulteriori/integrativi rispetto a quelli già stabiliti dalle leggi vigenti, per facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure, saranno oggetto di confronto sindacale;
- si dà in tal senso mandato alla Direttrice per l'attivazione del confronto con i sindacati, da svolgere preliminarmente all'adozione del complessivo Regolamento per il lavoro a distanza

A) il Dirigente/responsabile nell'agevolare l'accesso al lavoro a distanza si deve riferire in ogni caso alle priorità stabilite da leggi, decreti, CCNL vigenti, citati in premessa, e/o da altre disposizioni a che dovessero intervenire in periodi successivi, incluse le integrazioni che si valutasse di adottare a seguito di confronto sindacale;

B) il lavoro da remoto, espletato di norma dal domicilio del lavoratore, appare più rispondente alle realtà organizzativa di ASP Delia Repetto, in quanto meglio armonizzabile con le normali attività ordinarie degli uffici che possono essere svolte anche in luogo diverso dal luogo di lavoro è può essere autorizzato, su formale richiesta del dipendente, dal Dirigente/responsabile, di norma per un (1) giorno a settimana, a fronte di motivazioni pertinenti e rilevanti;

C) il lavoro agile, con prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale e con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza:

- può essere autorizzato su espressa richiesta del dipendente, previa valutazione della Direttrice;
- può altresì essere proposto da ASP previa acquisizione del consenso del dipendente;

in entrambi i casi suddetti il lavoro agile è autorizzato dalla Direttrice/Responsabile al fine di fronteggiare specifiche esigenze di servizio qualora si tratti di prestazioni lavorative che necessitano effettivamente di una maggiore flessibilità oraria, dovendosi articolare anche in fasce normalmente al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, e comunque qualora si tratti di prestazioni collegabili a specifici obiettivi corredati da chiari criteri di misurazione in ordine al loro raggiungimento;

D) eventuali eccezioni rispetto a quanto disposto nei punti precedenti B) e C) con riferimento al numero delle giornate di lavoro a distanza autorizzabili, sono valutate dalla Direttrice con specifico riferimento a situazioni particolari del lavoratore che si trovasse ad affrontare contingenze e criticità tali da richiedere l'espletamento anche continuativo, per un dato periodo di tempo, del lavoro a distanza, avendo cura di conciliare le esigenze personali del dipendente con le esigenze organizzative del servizio.

2. **Resta inteso** che il lavoro a distanza deve in ogni caso essere autorizzato, previa stipula di accordo, qualora il Medico incaricato ai sensi del D.lgs 81/2008 e ss.mm.eii prescriva al lavoratore tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa; l'accordo da stipulare con il lavoratore, in tali casi, avrà durata corrispondente al periodo di validità del certificato rilasciato dal Medico competente; gli indirizzi di cui ai punti precedenti della presente deliberazione non si applicano quindi, se non per quanto compatibili, ai casi di esplicita prescrizione di lavoro a distanza formulata dal Medico competente, dovendosi necessariamente dare attuazione alla prescrizione medica.

3. **Di definire** che, in ogni caso il lavoro a distanza (lavoro agile o da remoto) richiede la preliminare sottoscrizione di specifico Accordo, come disciplinato dal CCNL del 16.11.2022, da stipulare tra la

Direttrice ed il lavoratore, secondo gli schemi allegati alla presente deliberazione quali parti integranti e sostanziali:

- fac simile accordo lavoro remoto (all.1)
- fac simile accordo lavoro agile (all. 2)
- fac simile accordo lavoro remoto a seguito di prescrizione medica (all. 3).

Tali schemi contengono gli elementi essenziali, da integrare secondo le caratteristiche e specificità dei singoli casi.

4. **Di stabilire** che l'accordo sottoscritto tra le parti (dirigente/responsabile competente e lavoratore) dovrà essere protocollato, consegnato al dipendente e trasmesso all'ufficio Risorse Umane di ASP per la conservazione nel fascicolo del personale e per gli adempimenti correlati di competenza

5. **Di dichiarare**, stante l'urgenza di procedere quanto prima alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo di cui alla predetta preintesa, il presente provvedimento immediatamente eseguibile come previsto dalla normativa vigente.



L'Amministratore Unico
(Prof. Giuseppe Masellis)

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Masellis", written over the typed name.

