



COMUNE DI ROCCABRUNA

Provincia di Cuneo

PIANO OPERATIVO LAVORO AGILE (SMART WORKING) POLA

VISTO il D.Lgs n. 267 del 18.08.2000 e ss.mm.ii recante "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali;

VISTO il D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

VISTO il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna; Visto il vigente C.C.N.L. del Comparto Regioni e Autonomie Locali;

VISTA la legge 22 maggio 2017, n.81 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n.135 del 13 giugno 2017, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato", ed in particolare gli articoli da 18 a 23;

VISTA la Circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione n.1/2020;

VISTO l'articolo 263 del DL 19/5/2020 n.34 (c.d. "decreto rilancio"), convertito in legge n. 77 dell'7 luglio 2020 con il quale si dispone che, al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni provvedono alla progressiva riapertura di tutti gli uffici pubblici, organizzando il lavoro dei propri dipendenti attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone le articolazioni giornaliera e settimanale, applicando il lavoro agile al 60% del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità venendo meno l'impianto dei servizi essenziali;

VISTE le Linee guida sul Piano Organizzativo di Lavoro agile (POLA) della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica;

RICHIAMATI:

- Il D.P.C.M. del 23/09/2021 che ha previsto che nelle amministrazioni pubbliche, a partire dal 15/10/2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa sia quella in presenza, il decreto Ministeriale 8/10/2021 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione pubblica, recante "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni".

PARTE 1 LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO

Il Comune di Roccabruna ha attualmente n. 6 dipendenti, di cui n. 2 in convenzione con altro Comune ed il Segretario Comunale in convenzione al 17% con altri tre Comuni.

Il piano del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024 è stato licenziato con DGC n. 9 del 08/02/2022.

Fino a marzo del 2020 non era mai stato utilizzato il lavoro agile e non era previsto il suo utilizzo.

A seguito dell'emergenza Covid-19 ed all'emanazione del DPCM in data 11 marzo 2020 che all'art. 1, punto 6, prevedeva che " *le pubbliche amministrazioni assicurano lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile del proprio personale dipendente...*", il Comune ha organizzato, per i servizi per cui era possibile, una turnazione del personale in presenza, invitando il restante personale ad utilizzare lo strumento dello "smart working". Ha quindi predisposto un piano di presenza del personale negli uffici comunali, ove possibile, in alternanza con lo svolgimento della prestazione lavorativa in forma agile, in modo da assicurare una distribuzione sostenibile dei dipendenti nella sede ed in conformità alle disposizioni normative sul distanziamento sociale, attuando altresì tutte le misure e le procedure idonee a contemperare la salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori con le esigenze organizzative del lavoro dell'Ente, procedendo ad una ricognizione delle attività che possono essere svolte in smart working, tutelando in modo particolare le casistiche e le fasce più deboli ed a rischio salute;

Il D.L. 24/03/2022 n. 24 ha decretato la cessazione al 31/03/2022 dello stato di emergenza sanitaria, pertanto si rende necessario procedere alla predisposizione di atti organizzativi più adeguati a consentire la possibilità per il personale dipendente dell'Ente di accedere al lavoro agile. Tale modalità di prestazione dell'attività lavorativa si configura indubbiamente come un'opportunità per il Comune che potrà sperimentare una diversa organizzazione della propria struttura, maggiormente flessibile, garantendo al personale maggior benessere organizzativo senza penalizzare l'erogazione dei servizi.

Tutto questo senza perdere di vista che l'organizzazione del lavoro è finalizzata al raggiungimento degli obiettivi inseriti negli strumenti programmatici dell'Ente e che dovranno essere raggiunti anche attraverso le nuove modalità di prestazione dell'attività lavorativa previste dal POLA.

PARTE 2 MODALITÀ' ATTUATIVE

A causa dell'emergenza sanitaria attualmente ancora in corso, è stata facilitata ed incentivata la fruizione delle ferie da parte dei dipendenti, sempre garantendo i servizi essenziali, che erano stati individuati, in particolare, nei seguenti settori:

stato civile e servizio elettorale

raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte

servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme

servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

servizi del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge.

mentre non ha adottato una specifica regolamentazione delle modalità di lavoro agile consentendo, semplicemente, al personale l'accesso da remoto con l'utilizzo di una password ed il collegamento telefonico diretto da utilizzare nelle ipotesi di smart working di volta in volta autorizzato in presenza di situazioni contingenti legate all'emergenza sanitaria.

L'art. 1 co. 3 del D.M. per la pubblica amministrazione recante le modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni ha stabilito delle condizioni per il ricorso al lavoro agile come di seguito:

- Invarianza dei servizi resi all'utenza;

- Adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile assicurando, comunque, la prevalenza, per ciascun lavoratore, del lavoro in presenza;
- Adozione di adeguati strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni durante lo svolgimento del lavoro agile;
- Fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;
- Stipula dell'accordo individuale di cui all'art. 18 co. 1 L. 22/05/2017 n. 81;
- Prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei servizi;
- Rotazione del personale in presenza.

PARTE 3

SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE

Attualmente il sistema operativo consente a tutti i computers l'accesso da remoto, con l'utilizzo di una password ma è evidente che si rende necessario ora dotarsi di idonea regolamentazione che disciplini puntualmente le modalità di effettuazione del lavoro agile attraverso una ricognizione della realtà organizzativa del Comune con l'individuazione dei dipendenti che possono potenzialmente svolgere prestazioni lavorative interamente e/o parzialmente da remoto, in base alle caratteristiche proprie e della prestazione, della strumentazione informatica esistente e di un suo eventuale potenziamento.

Tale ricognizione dovrà individuare tutti gli attori coinvolti nel processo, la percentuale dei dipendenti che potrà avvalersi di tale modalità di prestazione lavorativa (almeno 15% ex art. 1 D.L. 56/2021) e le modalità di espletamento.

Alla luce di tutte queste considerazioni si può affermare che per quanto concerne il Comune di Roccabruna, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile è ancora nella sua fase di avvio nell'ambito della quale dovrà essere acquisita una visione di insieme, sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo, delle risorse disponibili.

E' auspicabile che in prosieguo venga data esecuzione progressiva a quanto sopra individuato.