



3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nella presente sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla legge e dalla contrattazione, la strategia e gli obiettivi di sviluppo dei modelli di organizzazione del lavoro agile all'interno dell'Amministrazione.

Con il DL 80/2021 convertito con modificazioni con L. 113/2021, la disciplina dell'Ente relativa all'organizzazione del lavoro agile viene assorbita nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, configurandosi per sua natura come funzionale alla creazione di Valore Pubblico che passa anche e soprattutto attraverso la modalità di lavoro di una Amministrazione e dei suoi dipendenti.

Il Comune di Pordenone ritiene la prestazione dell'attività lavorativa in *modalità agile* un utile strumento di organizzazione, che costituisce stimolo al cambiamento strutturale del funzionamento dell'Ente, nella direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro, di orientamento ai risultati e per agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Da un lato, infatti, consente un equilibrio tra vita lavorativa e vita personale del personale dipendente migliorando il benessere organizzativo, la salvaguardia delle pari opportunità e l'integrazione di soggetti con disabilità o fragilità e dall'altro rappresenta uno strumento verso la digitalizzazione, il miglioramento della competitività e dell'innovazione dei servizi pubblici, la riduzione dell'impatto ambientale e la promozione della mobilità sostenibile a tutela dell'ambiente, inserendosi perfettamente nel quadro di riforme della P.A. degli ultimi anni.

L'obiettivo è di definire un quadro normativo di disciplina, coerente con la disciplina della contrattazione collettiva regionale e di livello decentrato e con le disposizioni previste dalla legge, della modalità di prestazione dell'attività lavorativa in smart working e in lavoro da remoto in modo da renderli strumenti ordinari di organizzazione del lavoro.

Il precedente regolamento, approvato con deliberazione n. 57 del 09/03/2020, ha consentito di fronteggiare efficacemente la questione della compresenza in servizio negli uffici e le limitazioni imposte nel periodo di emergenza sanitaria degli anni 2020, 2022 e 2023, conciliando l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di continuità nell'erogazione dei servizi.

La disciplina prevista nel citato regolamento ha inoltre consentito di sperimentare tale modalità della prestazione lavorativa nell'intento di perseguire i seguenti scopi:

- offrire la possibilità ai dipendenti che ne facciano richiesta di prestare il proprio lavoro con modalità innovative e flessibili e, al tempo stesso, tali da salvaguardare comunque la produttività e il sistema delle relazioni del loro contesto lavorativo;
- sperimentare forme nuove di impiego del personale che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti, obiettivi e risultati;
- introdurre modalità di organizzazione del lavoro volte a favorire una migliore conciliazione dei tempi vita e lavoro;
- facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti in situazioni di disabilità o altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea;
- attenzione all'aspetto della sostenibilità ambientale.

A seguito della regolamentazione introdotta con D.M. 8/10/2021 e DPCM 23/9/2021 l'esperienza del lavoro agile non rappresenta più una condizione derivata dalla straordinarietà dell'emergenza epidemiologica, andando via via sedimentandosi con conseguente ridimensionamento in termini di accesso. L'Organizzazione mondiale della Sanità in data 5 maggio 2023 ha dichiarato superata la contingenza pandemica ed il legislatore italiano ha ritenuto di non dover prorogare la disciplina emergenziale, neanche a favore dei "lavoratori fragili" del settore pubblico dopo il 31 dicembre 2023, la cui tutela resta oggetto di regolamentazione da parte delle singole Amministrazioni;

In particolare la recente Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023, nel ricondurre l'istituto allo strumento organizzativo, ha specificato la necessità della stipula di



accordi individuali che *“calano nel dettaglio obiettivi e modalità ad personam dello svolgimento della prestazione lavorativa”*.

Inoltre il Ministro, qualificando l'istituto come specifica forma di tutela per i lavoratori “fragili”, ha rinviato alla competenza del dirigente, quale datore di lavoro, l'individuazione delle misure necessarie per *“garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza”*, secondo le disposizioni regolamentari interne adottate dall'Amministrazione.

L'istituto ha trovato disciplina anche nell'ambito della contrattazione collettiva e nello specifico nei seguenti contratti, il cui contenuto ha trovato declinazione nelle disposizioni organizzative contenute nel citato “Regolamento in materia di prestazione dell'attività lavorativa in modalità agile/smart working e altre forme di lavoro a distanza” approvato dalla Giunta comunale:

- Contratto Collettivo di Comparto del personale non dirigente Triennio Normativo ed Economico 2019-2021, sottoscritto in data 19 luglio 2023 che disciplina al Titolo IV articoli 18 e segg. il “Lavoro agile e le altre forme di lavoro a distanza”;
- Contratto Collettivo decentrato integrativo di Ente, sottoscritto fra l'Amministrazione, la RSU e le OOSS in data 22 dicembre 2023, a seguito del confronto sui “criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto.” (rif. art. 5 comma 3 lett. f) del CCRL 19/7/2023;

Tale nuova impostazione normativa e contrattuale ha quindi determinato la necessità di adeguare il Regolamento approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 57/2020, in modo da renderlo uno strumento ordinario di organizzazione dell'attività, slegato dal periodo dell'emergenza.

Il nuovo Regolamento, inviato ai vari organi competenti per il richiesto parere, verrà adottato quanto prima dalla Giunta comunale.

In coerenza con l'art. 6 Contratto Collettivo decentrato integrativo CCRL del 22 dicembre 2023, il lavoro agile tenderà ai seguenti obiettivi di sviluppo e promozione:

- una maggiore autonomia e responsabilità dei dipendenti;
- l'orientamento ai risultati, utilizzando obiettivi che siano misurabili in termini di efficacia ed efficienza e nel tempo rafforzando la cultura della misurazione e valutazione della performance;
- la tensione individuale al raggiungimento degli obiettivi;
- le competenze manageriali e di coordinamento da parte dei responsabili;
- la creazione di gruppi di lavoro orientati alla produttività, alla collaborazione e alla fiducia, in grado di gestire correttamente i tempi di lavoro proprie del gruppo;
- la valorizzazione delle competenze;
- il miglioramento del benessere organizzativo;
- la conciliazione della vita lavorativa con la vita privata;
- l'inclusione lavorativa dei dipendenti, soprattutto di coloro i quali versano in situazioni di disabilità;
- la promozione e diffusione di tecnologie digitali e la reingegnerizzazione dei flussi di lavoro;
- la razionalizzazione delle risorse strumentali e la riprogettazione degli spazi di lavoro contribuendo altresì allo sviluppo sostenibile della Città.

CONDIZIONALITÀ E FATTORI ABILITANTI

Modalità di effettuazione del lavoro agile (L. n. 81/2017, Contratto Collettivo di Comparto del personale non dirigente Triennio Normativo ed Economico 2019-2021” del 19 luglio 2023, e Contratto Collettivo decentrato integrativo CCRL del 22 dicembre 2023, “Regolamento in materia di prestazione dell'attività lavorativa in modalità agile/smart working e altre forme di lavoro a distanza”).



Secondo il Regolamento, l'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria e la sua autorizzazione necessita da parte del dirigente di una valutazione organizzativa, secondo i seguenti criteri:

- non potrà essere attivata la modalità a distanza, in assenza di strumenti tecnologici idonei allo svolgimento dell'attività ed alla garanzia dell'assoluta riservatezza dei dati.
- la prestazione potrà essere eseguita a distanza solo qualora risulti coerente con le esigenze organizzative e funzionali dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato, qualora il medesimo dipendente goda di autonomia operativa ed abbia la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati, garantendo la possibilità di monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti. Il dirigente del Settore potrà individuare con proprio atto le specifiche attività per cui non è possibile la prestazione con modalità da remoto.
- la prestazione in presenza, sia per il lavoro agile e sia per il lavoro da remoto, dovrà essere prevalente su base settimanale, rispetto alla modalità a distanza. Nel caso in cui il lavoratore documenti gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari come indicate nel medesimo regolamento, il Dirigente deroga al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.
- è autorizzabile a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato e viene attivato a seguito della stipulazione per iscritto di un accordo individuale che deve contenere le previsioni di cui all'art. 21 del CCRL del 19 luglio 2023 e dell'art. 6 del citato Regolamento.

Il Comune di Pordenone tiene conto di quanto definito dalla normativa vigente sul lavoro agile e dei contenuti della contrattazione collettiva, al fine di garantire:

- che non sia dato pregiudizio o riduzione della fruizione dei servizi a cittadini ed imprese procedendo in ogni caso sia all'implementazione di piattaforme digitali, sia all'adeguamento in maniera flessibile degli orari di sportello e di ricevimento dell'utenza (es. su appuntamento);
- che non sia motivo di accumulo di lavoro arretrato;
- che siano adottati strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate durante lo svolgimento del lavoro agile;
- che venga garantito il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa, in particolar modo per i soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo e dei responsabili dei procedimenti;

Fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti, il principio di rotazione per quanto applicabile, l'Amministrazione riconosce priorità di accesso al lavoro a distanza, in relazione alle seguenti situazioni di fragilità personale e familiare del dipendente:

- a) personale con figli (anche adottivi) fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- b) personale con disabilità grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- c) personale che sia caregiver ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

In via subordinata, è riconosciuta priorità di accesso secondo i seguenti criteri riportati in ordine di preferenza:

- d) personale con patologie gravi certificate dal medico (rif.to DM Salute del 4/2/2022);
- e) personale che si trovi in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure;
- f) personale residente o domiciliato al di fuori del Comune di Pordenone, con distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro non inferiore a 50 chilometri.