



# CITTÀ DI CERIGNOLA

## COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Atto N. **52**

In data **21-03-2024**

OGGETTO: **Disciplina del lavoro a distanza - personale del comparto. Approvazione.**

L'anno **duemilaventiquattro**, il giorno **ventuno** del mese di **marzo**, alle ore **18:05**, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, appositamente convocata, la **Giunta comunale** si è riunita sotto la presidenza del signor **Bonito Dott. Francesco**, assistito dal SEGRETARIO COMUNALE del Comune, **Ferrucci Dott.ssa Paola Alessandra**.

Il SINDACO, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta e invita i presenti a deliberare sugli argomenti posti all'ordine del giorno.

Risultano presenti n. **5** e assenti n. **3**:

Bonito Dott. Francesco	SINDACO	P
Dibisceglia Avv. Maria	VICE SINDACO	P
Bruno Dott.ssa Rossella	ASSESSORE	P
Cicoella Dott.ssa Teresa	ASSESSORE	A
Gianfriddo Dott. Pietro	ASSESSORE	P
Cialdella Dott. Sergio Pio	ASSESSORE	P
Dagnelli Sig. Domenico	ASSESSORE	A
Lasalvia Arch. Michele	ASSESSORE	A

Pareri ex art. 49, c. 1, D.Lgs. 267/2000	Esito	Data	Responsabile del Settore
REGOLARITÀ TECNICA	<i>Favorevole</i>	<i>20-03-24</i>	<i>Ferrucci Dott.ssa Paola Alessandra</i>
REGOLARITÀ TECNICA	<i>Favorevole</i>	<i>20-03-24</i>	<i>F.to Di Tuccio Dott.ssa Antonella</i>
REGOLARITÀ CONTABILE	<i>Favorevole</i>	<i>20-03-24</i>	<i>F.to Di Tuccio Dott.ssa Antonella</i>

\*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Il Vice Sindaco con delega al Welfare, Politiche di benessere e inclusione sociale, contrasto alla povertà e alle fragilità, politiche abitative, Piano sociale di zona e Presidenza coordinamento istituzionale dell'ambito territoriale di Cerignola, Personale, DIBISCEGLIA avv. Maria, propone l'adozione del presente provvedimento.

Il Segretario Generale, Ferrucci dott.ssa Paola Alessandra, e il Dirigente del Settore Servizi Gestionali e Finanziari, Di Tuccio dott.ssa Antonella, riferiscono quanto segue.

PREMESSO che:

- l'articolo 14, comma 1, della legge n. 124/2015, e successive modifiche, dispone che *"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"*;

- il Capo II della legge n. 81/2017, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuove e regola il lavoro agile 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;

- in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale di comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021, nell'ambito del quale è stata introdotta, al Titolo VI, la disciplina del c.d. "lavoro a distanza", comprensivo sia del lavoro agile (Capo I) che di altre forme di lavoro a distanza (Capo II), statuendo all'articolo 70 la disapplicazione della disciplina sperimentale del telelavoro, fatti salvi gli accordi di telelavoro sottoscritti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL;

DATO ATTO che:

- in particolare, il Capo I del menzionato Titolo VI del CCNL comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021, definisce il lavoro agile come *"una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare nella suddetta modalità. [ ... ] finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa, garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro"*; tale modalità di esecuzione della prestazione è disciplinata da ciascuna amministrazione nel rispetto dei principi generali dettati dal contratto collettivo;

- il successivo Capo II disciplina, altresì, l'istituto del 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"*. In particolare, il ricorso al lavoro da remoto con vincolo di tempo è previsto ai fini dello svolgimento di attività per le quali *"è richiesto un presidio costante del processo"* e ove sussistano *"i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività e il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi[ ... ]"*. A tal fine, il contratto collettivo stabilisce la cornice normativa nel rispetto della quale gli enti disciplinano tale modalità di svolgimento della prestazione;

- sempre in relazione al lavoro da remoto, l'articolo 68, comma 6, del predetto Capo II prescrive che, nel caso in cui il luogo di svolgimento della prestazione coincida con il domicilio del dipendente, *"l'amministrazione [ ... ] è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale [ ... ]"*;

- l'articolo 5, comma 3, lettera I) del citato CCNL prevede l'attivazione della relazione sindacale del confronto ai fini della definizione dei criteri generali in tema di modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, individuazione dei processi e delle

attività che possono essere svolte nell'una e nell'altra modalità flessibile e priorità per l'accesso ai suddetti istituti;

CONSIDERATO che:

- il Comune di Cerignola, in fase emergenziale durante la pandemia da Covid19, ha avviato come consentito dal legislatore la sperimentazione per l'introduzione del lavoro agile dell'Ente attraverso l'adozione della disciplina temporanea stabilita con deliberazione Commissione Straordinaria n. 52 del 11.03.2020;
- alla luce della sopravvenuta normativa contrattuale, l'Amministrazione è chiamata ad aggiornare ed adeguare la vigente disciplina del lavoro agile e ad adottare una nuova regolamentazione del lavoro da remoto, tenendo conto in entrambi gli ambiti di intervento, sul piano sostanziale, dei principi generali fissati dal contratto collettivo e, sul piano procedurale, della forma di partecipazione sindacale del confronto per gli aspetti previsti dall'art. 5, comma 3, lettera l) del richiamato C.C.N.L.;
- in applicazione del predetto articolo 5 del C.C.N.L. è stata trasmessa informazione preventiva (con nota prot. n. 0009819 del 11/03/2024) alla Parte sindacale, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del C.C.N.L. del comparto FL stipulato in data 16/11/2022, e non è stato richiesto sul tema dalle organizzazioni sindacali rappresentative del personale del Comparto e dalla RSU comunale il confronto, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del citato C.C.N.L.;
- nella Conferenza dei Dirigenti nelle sedute del 20 e 27 febbraio 2024 a cura dei Dirigenti di Settore si è avviata la ricognizione dei processi e delle attività compatibili con il lavoro agile e con il lavoro da remoto al fine di assicurare il corretto utilizzo di tali forme flessibili di lavoro distinguendo, conformemente al dettato contrattuale, gli ambiti applicativi nei quali il ricorso all'uno o all'altro istituto risulti il più appropriato in relazione agli elementi distintivi che li connotano;

VISTI:

- la direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 54, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- la risoluzione del Parlamento Europeo, approvata il 13 settembre 2016, relativa alla "Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale";
- il regolamento 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati), in coordinamento con le disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al Regolamento, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante "Codice in materia di protezione dei dati personali", come da ultimo modificato dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101;
- il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità";
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante "Norme generali su/l'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni";
- il decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, recante "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro";
- il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 recante "Codice dell'amministrazione digitale" e ss.mm.ii.; - il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"; - il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- la legge 4 novembre 2010, n. 183 recante "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- la legge 7 agosto 2015, n. 124 recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

- la legge 22 maggio 2017, n. 81 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" e ss.mm.ii.;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 1 giugno 2017, n. 3 recante "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti a/l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti";
- la 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 e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 8 ottobre 2021 recante "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni" e le successive "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021";
- l'articolo 6, comma 6-bis del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza {PNRR} e per l'efficienza della giustizia", come da ultimo modificato, prevede che "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 [ ... ], 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";
- il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 recante "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 e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio";
- la deliberazione della Giunta comunale 31/01/2024, n. 14 di approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026 del Comune di Cerignola, con particolare riferimento alla Sezione relativa a "Organizzazione e capitale umano" - Sottosezione di programmazione "Organizzazione del lavoro agile";

## **LA GIUNTA COMUNALE**

UDITA la relazione di cui sopra e fattala propria;

ATTESA la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267;

RITENUTO di approvare la nuova disciplina del lavoro agile e del lavoro da remoto per il personale del comparto, in applicazione delle disposizioni contenute nel Titolo VI del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale di comparto Funzioni Locali Triennio 2019 -2021;

VISTO il decreto del Sindaco prot. n. 15/2023, con il quale è stato affidato l'incarico dirigenziale;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi ai sensi degli articoli 49 e 147bis del D.Lgs. n. 267/2000;

Con voti favorevoli ed unanimi, espressi in forma palese nei modi di legge,

## **DELIBERA**

- 1) DI DARE ATTO che le premesse di cui al prologo costituiscono parte integrante e sostanziale del dispositivo del presente provvedimento.
- 2) DI APPROVARE, in applicazione delle disposizioni contenute nel Titolo VI del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale di comparto Funzioni Locali Triennio 2019 -2021, la nuova disciplina del lavoro agile e del lavoro da remoto per il personale del comparto, come da testo allegato alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale, intitolato "DISCIPLINA DEL LAVORO A DISTANZA – PERSONALE DEL COMPARTO, composto dalla SEZIONE 1 - LAVORO AGILE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO di n. 18 articoli, e dalla SEZIONE 2 - DISCIPLINA DEL LAVORO DA REMOTO PER IL PERSONALE DEL COMPARTO, di n. 17 articoli.
- 3) Di dare atto che le predette discipline trovano applicazione ai sensi del Titolo VI del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale di comparto Funzioni Locali Triennio 2019 -2021, sottoscritto in data 16/11/2022.
- 4) Di demandare al Servizio Personale e Organizzazione, con la collaborazione del Segretario generale, la predisposizione e l'approvazione della modulistica relativa alla presentazione delle istanze di lavoro agile e di lavoro da remoto e alla sottoscrizione dei relativi accordi individuali.
- 5) Di demandare al Responsabile per la Transizione al Digitale la formale diramazione delle istruzioni necessarie in merito all'utilizzo delle dotazioni tecnologiche, degli strumenti e dei sistemi informatici e di porre in essere ogni ulteriore adempimento per quanto di competenza.
- 6) Di stabilire che la disciplina del lavoro agile e la disciplina del lavoro da remoto entreranno in vigore dal giorno successivo alla data di eseguibilità della presente deliberazione, e che dalla stessa data resterà abrogata la disciplina emergenziale approvata con deliberazione Commissione Straordinaria n. 52 del 11/03/2020.
- 7) Di trasmettere, a cura del Servizio Personale e Organizzazione, il presente provvedimento: - a tutti i Settori organizzativi; - all'Organismo Indipendente di Valutazione; - alle Organizzazioni Sindacali rappresentative del comparto Funzioni Locali, alla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nonché al Comitato Unico di Garanzia.

### **LA GIUNTA COMUNALE**

Valutata l'urgenza di procedere;

Con voti favorevoli ed unanimi e a scrutinio palese;

### **DELIBERA**

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267.

Approvato e sottoscritto.

IL SINDACO

*F.to Bonito Dott. Francesco*

IL SEGRETARIO COMUNALE

*F.to Ferrucci Dott.ssa Paola Alessandra*

---

Rilasciata copia in data **25-03-24**

IL DIRIGENTE SETTORE N. 2 SERVIZI  
AA.GG.

*Valentino Maria Concetta*

---

Il sottoscritto DIRIGENTE SETTORE N. 2 SERVIZI AA.GG.

attesta

⇒ che la presente deliberazione:

- sarà affissa all'albo pretorio del Comune per 15 (quindici) giorni consecutivi, dal **25-03-24** (art. 124, comma 1, D.Lgs. 267/2000);
- è stata trasmessa in elenco con lettera prot. n. **12006** del **25-03-24** ai signori capigruppo consiliari (art. 125, comma 1, D.Lgs. 267/2000);
- è stata trasmessa con lettera prot. n.                      del                      al Prefetto di Foggia (art. 135 D.Lgs. 267/2000);
- è esecutiva dal giorno **21-03-24** (art. 134 D.Lgs. 267/2000).

Dal Palazzo di Città, **25-03-24**

*F.to* IL DIRIGENTE SETTORE N. 2 SERVIZI  
AA.GG.

*Valentino Maria Concetta*

---

La presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio di questo Comune per 15 (quindici) giorni consecutivi, dal **25-03-24** al **09-04-24**, come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Dal Palazzo di Città, **10-04-24**

*F.to* IL DIRIGENTE DEL SETTORE N. 2  
SERVIZIO AFFARI GENERALI