



COMUNE DI MODENA

N. 65/2020 Registro Deliberazioni di Giunta

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE SEDUTA DEL 18/02/2020

L'anno 2020 il giorno 18 del mese di febbraio alle ore 14:45 nella Residenza Comunale di Modena, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

MUZZARELLI GIAN CARLO	Sindaco	Presente
CAVAZZA GIANPIETRO	Vice-Sindaco	Assente
PINELLI ROBERTA		Presente
VANDELLI ANNA MARIA		Presente
FILIPPI ALESSANDRA		Presente
BARACCHI GRAZIA		Presente
FERRARI DEBORA		Presente
BOSI ANDREA		Presente
FERRARI LUDOVICA CARLA		Presente
BORTOLAMASI ANDREA		Presente

Assenti Giustificati: Cavazza Gianpietro.

Assiste il Segretario Generale DI MATTEO MARIA.

Il Presidente pone in trattazione il seguente

OGGETTO n. 65

APPROVAZIONE PROGETTO E AVVIO SPERIMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 714 del 10/12/2019 con la quale sono state approvate, come stabilito nel contratto collettivo decentrato giuridico 2019/2020 (Verbale n. 2/2019), le linee di indirizzo per la redazione di un progetto di sperimentazione del lavoro agile nell'Ente da parte dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione;

Considerato che il sopracitato Organismo, integrato dal CUG, ha predisposto un "PROGETTO BIENNALE 2019 – 2020 PER LA REALIZZAZIONE DELLA SPERIMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE (Smart-Working)" in attuazione delle suddette Linee di indirizzo, in cui sono disciplinate le modalità di esecuzione di una sperimentazione semestrale all'interno dell'Ente e uno schema di "INTESA DI LAVORO AGILE", che dovrà essere sottoscritta da ogni singolo lavoratore che parteciperà alla sperimentazione e dal Dirigente del Settore Risorse Umane;

Dato atto che il Progetto in questione è stato oggetto di confronto con le OO.SS. e che dal confronto è emersa la necessità di avviare la sperimentazione sulla base delle proprie Linee di indirizzo e di rinviare, a conclusione della sperimentazione, la valutazione dell'estensione del lavoro agile anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale o che svolge attività particolari, al momento escluse, ma che potrebbero essere compatibili con la modalità agile;

Ritenuto opportuno procedere all'approvazione del suddetto documento così come elaborato dall'Organismo Paritetico integrato dal CUG per avviare la sperimentazione semestrale dalla data indicata in sede di confronto con le OO.SS. e cioè dal 1° giugno 2020;

Richiamato l'art. 48 del D.lgs. n. 267/2000 T.U. Ordinamento EE.LL;

Vista la delega della Dirigente del Settore Risorse Umane e Affari Istituzionali, dott.ssa Lorena Leonardi, prot. 323870/2019, nei confronti della dott.ssa Susetta Sola, Responsabile dell'Ufficio Amministrazione del Personale e Bilancio;

Visto il parere favorevole del Responsabile dell'Ufficio Amministrazione del Personale e Bilancio, dott.ssa Susetta Sola, espresso in ordine alla regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1° del D.lgs. n. 267/2000, T.U. Ordinamento EE.LL;

Visto che il Responsabile di cui sopra attesta che il presente atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1° del D.lgs. n. 267/2000, T.U. Ordinamento EE.LL così come modificato dall'art. 3 del D.L. n. 174/2012;

Acquisito il visto di congruità del Dirigente del Settore Risorse Umane e Affari istituzionali, dott.ssa Lorena Leonardi, ai sensi degli artt. 24 e 25 del Regolamento di Organizzazione dell'Ente"

Ad unanimità di voti espressi in forma palese;

Delibera

- di approvare il “PROGETTO BIENNALE 2019 – 2020 PER LA REALIZZAZIONE DELLA SPERIMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE (Smart-Working)”, contenente la disciplina generale della sperimentazione all'interno del Comune di Modena come da Allegato 1, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
- di disporre l'avvio di una sperimentazione per l'introduzione nell'Amministrazione del Lavoro Agile stabilendo, in particolare, che la stessa abbia inizio a decorrere dal 1 giugno 2020 per una durata di 6 mesi;
- di dare mandato al Settore Risorse Umane e Affari Istituzionali di garantire l'avvio e il monitoraggio della sperimentazione del lavoro agile collaborando con tutti i soggetti interessati alla sperimentazione stessa, senza nuovi o maggiori oneri a carico dell'Ente.

Inoltre

LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuto che ricorrano particolari motivi di urgenza;

Visto l'art. 134 c. 4 del D.Lgs. n. 267/2000, T.U. Ordinamento EE.LL.;

Ad unanimità di voti espressi in forma palese;

Delibera

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale:

Il Sindaco
MUZZARELLI GIAN CARLO

Il Segretario Generale
DI MATTEO MARIA

**PROGETTO BIENNALE 2019 – 2020 PER LA REALIZZAZIONE DELLA
SPERIMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE
(Smart-Working)**

Premesso che:

- il Comune di Modena ha approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 714 del 10/12/2019 il documento programmatico affinché siano avviati graduali percorsi di sviluppo della nuova modalità lavorativa denominata “Lavoro Agile” a partire da una prima sperimentazione;
- il CCNL Comparto Funzioni Locali 2016 – 2018 sottoscritto il 21.5.2018, con la dichiarazione congiunta n. 2 auspica la più ampia applicazione dell’istituto da parte degli Enti del comparto;

Considerato che:

- lo sviluppo della nuova forma di lavoro agile offre vantaggi all'organizzazione del lavoro stesso e ai suoi dipendenti in un'ottica di maggiore conciliazione tra vita privata e professionale, nonché di benessere organizzativo, con l'obiettivo primario del miglioramento continuo dei servizi offerti ai cittadini;
- il lavoro agile rappresenta un approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, che non richiede necessariamente al lavoratore di essere presente sul posto di lavoro o in un altro luogo predeterminato e gli consente di gestire il proprio orario di lavoro, garantendo comunque il rispetto del limite massimo di ore lavorative giornaliere e settimanali stabilito dalla legge e dai contratti collettivi;
- in attuazione degli indirizzi della Giunta Comunale, in questa prima fase di sperimentazione della durata di sei mesi, si è ritenuto di circoscrivere la stessa ai soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo pieno indeterminato e determinato superiore a sei mesi e appartenente ai profili non esclusi e di valutare, a conclusione della sperimentazione, l'estensione e delle modalità applicative del lavoro agile anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, oltre che a dipendenti che svolgono attività particolari dei profili esclusi;

Tenuto conto che:

- l’introduzione di tale modalità lavorativa deve garantire che il personale che se ne avvale non subisca penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità, della valutazione della performance organizzativa e individuale e della eventuale progressione di carriera;

Con il presente progetto s'intende, pertanto, applicare, in via sperimentale, l’istituto del Lavoro Agile al fine di fornire al personale la possibilità di ricorrere a questa nuova modalità di organizzazione del lavoro basata sull’utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, fissando limiti e criteri di seguito specificati;

Art. 1 – Finalità

La sperimentazione del lavoro agile all’interno del Comune risponde alla finalità di permettere ad

almeno il 10 per cento dei dipendenti e delle dipendenti in servizio, ove lo richiedano, di avvalersi di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, con la garanzia di non subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera in modo da:

- a) Sperimentare e introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata a un incremento dell'efficienza, dell'efficacia e della produttività dell'intera struttura;
- b) Creare le condizioni effettive per una maggiore autonomia e responsabilità dei lavoratori nella gestione dei tempi di lavoro e nel raggiungimento dei risultati, nonché accrescere e diffondere la cultura della solidarietà e della fiducia, e la condivisione dei valori aziendali;
- c) Razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro;
- d) Rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche nell'ottica del miglioramento in termini di benessere organizzativo;
- e) Promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenze.

Art. 2 – Definizione

Ai fini del presente Progetto si intende per:

- a) “lavoro agile”: una modalità flessibile di esecuzione del lavoro finalizzata ad agevolare, al contempo, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e a incrementare la produttività nell'ottica di accrescimento del benessere organizzativo.

Il lavoro agile si svolge con le seguenti modalità:

- I. Esecuzione della prestazione lavorativa svolta in parte all'esterno della sede di lavoro abituale (presso l'abitazione) e con i soli vincoli di orario massimo derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- II. utilizzo di strumenti informatici forniti dall'Ente per lo svolgimento dell'attività lavorativa;

- b) “sede di lavoro”: la sede abituale di servizio del dipendente o della dipendente;

- c) “strumenti di lavoro agile”: strumenti informatici utilizzati dal personale per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, messi a disposizione dall'Ente.

Art. 3 – Destinatari e criteri per l'accoglimento delle richieste

La prestazione lavorativa in modalità agile può essere resa da tutto il personale a tempo pieno, con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato superiore a sei mesi, in servizio presso l'Ente, con la sola esclusione dei dipendenti per i quali la deliberazione di indirizzo della Giunta Comunale n. 714 del 10/12/2019 ha disposto, in ragione della peculiarità dell'attività lavorativa degli stessi, il divieto di svolgimento del lavoro in modalità agile.

La sperimentazione del lavoro agile è finalizzata a consentire ad un minimo del 10 per cento del personale avente diritto in servizio presso l'Ente di poterne usufruire, ove lo richiedano, e

compatibilmente con gli strumenti informatici forniti dall'Ente. Potrà essere effettuata a fronte di una intesa scritta tra il datore di lavoro e il lavoratore o la lavoratrice.

Il dipendente interessato a svolgere parte della propria attività lavorativa in modalità agile presenta al proprio dirigente di settore apposita richiesta con un progetto in cui individua le attività di sua competenza che intende effettuare in modalità agile.

In occasione della valutazione il dirigente di settore o suo delegato, preso atto delle effettive condizioni organizzative del momento in cui viene presentata la richiesta, anche in considerazione del numero di dipendenti a cui è già stato concesso il part-time o un'altra modalità di lavoro flessibile nella stessa unità organizzativa, valuta l'adeguatezza del progetto presentato dal dipendente verificando, insieme al Dirigente del Settore Smart City, la possibilità concreta di attivazione del lavoro agile e/o la possibilità di un rinnovo, tenuto conto che non può essere trasferita documentazione cartacea presso l'abitazione.

In caso di più richieste potenzialmente accoglibili di accesso al lavoro agile nello stesso settore, il dirigente di settore o suo delegato individua il numero massimo delle posizioni di lavoro agile applicabili e seleziona le domande tenendo conto delle particolari condizioni di salute dei dipendenti, delle loro esigenze assistenziali e della lontananza della loro abitazione dalla sede di lavoro.

Il dirigente di settore o suo delegato inoltre, fatta salva la considerazione dei criteri precedenti, deve comunque anche tenere conto, nell'affidare i compiti ai lavoratori, delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza (per es. considerando le prescrizioni del medico competente, ecc..).

Entro i 30 giorni successivi alla richiesta del lavoratore o della lavoratrice di accesso alla fase di sperimentazione del progetto di lavoro agile il dirigente di settore o suo delegato comunicherà alle persone l'accoglimento o il rigetto motivato della richiesta.

Art. 4 - Modalità di accesso

L'accesso al lavoro agile è realizzato tramite la manifestazione di interesse volontario del dipendente o della dipendente, formalizzata tramite le normali procedure e successiva sottoscrizione di un'intesa tra il lavoratore o la lavoratrice e il Dirigente del settore Risorse Umane, da stipularsi secondo i contenuti degli artt. 19, comma 1, e 21 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

L'intesa determina i contenuti della prestazione da rendere in lavoro agile ed il suo monitoraggio periodico, secondo modalità uniformi all'interno dell'organizzazione, nonché i tempi di riposo e le misure tecniche e organizzative per assicurare la disconnessione del/della dipendente dalle strumentazioni tecnologiche e disciplina l'esercizio del potere di verifica del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore o dalla lavoratrice all'esterno dei locali aziendali.

L'intesa dà atto che le condotte illecite poste in essere per l'esecuzione della prestazione lavorativa in lavoro agile possono dar luogo a responsabilità sotto il profilo amministrativo, civile, penale e disciplinare.

Art. 5 - Modalità di svolgimento

La prestazione lavorativa in lavoro agile si svolge al di fuori delle sedi di lavoro dell'Amministrazione con apparecchiature fornite dall'Amministrazione stessa.

Il luogo di lavoro prescelto dal lavoratore o dalla lavoratrice agile deve essere posto all'interno dell'abitazione, non è consentita l'attività lavorativa all'aperto o in altro luogo.

In sede di sperimentazione può essere ordinariamente prestata in modalità agile una giornata lavorativa alla settimana, divisibile anche in mezza giornata (due pomeriggi), per un periodo di sei mesi, da concordare con ciascun Dirigente di settore o suo delegato secondo l'organizzazione di ciascun Settore.

Le giornate nelle quali la prestazione viene resa in modalità agile sono definite, nelle quantità e modalità (arco temporale entro cui svolgere la prestazione), nell'intesa di lavoro agile.

L'orario di lavoro dovrà comprendere una fascia oraria di contattabilità del lavoratore o della lavoratrice che sarà stabilita nell'intesa individuale di lavoro agile.

Art. 6 – Strumentazioni

Al fine di rendere la prestazione lavorativa in modalità agile il personale verrà dotato di strumentazione idonea dall'Amministrazione senza che sia prevista alcuna forma di rimborso spese eventuali.

Lo strumento assegnato dall'amministrazione avrà le garanzie di sicurezza, anche in tema di riservatezza dati, e buon funzionamento e sarà dotato di tutti i software e collegamenti necessari per lo svolgimento della prestazione lavorativa individuata nell'intesa di lavoro agile sottoscritta dalle parti.

Il dipendente potrà utilizzare il PC portatile solo ed esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La connessione internet sarà a carico del dipendente. Le prestazioni della medesima dovranno essere dichiarate dal lavoratore al momento della presentazione della domanda per la verifica della compatibilità con le attività previste nel progetto individuale proposto.

Art. 7 - Istituti contrattuali

La prestazione lavorativa resa con la modalità agile è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi dell'Amministrazione ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti contrattuali di comparto relativi al trattamento economico accessorio.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non può dar luogo a penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e delle progressioni di carriera.

L'assegnazione del dipendente o della dipendente a progetti di lavoro agile non incide sul trattamento economico in godimento, salvo quanto previsto ai commi successivi.

Il trattamento accessorio collegato a parametri di produttività non subisce modifiche in relazione alla sperimentazione del lavoro agile.

Nelle giornate lavorative di lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive, né permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzioni di orario.

Nelle giornate di attività svolte in lavoro agile non si ha diritto all'erogazione del buono pasto.

I periodi di ferie lunghi e continuativi coprono anche le giornate di lavoro agile: non è possibile effettuare prestazione lavorativa in modalità agile in giornata che è preceduta e seguita da giornate di ferie.

Art. 8 - Formazione, informazione, salute e sicurezza sul lavoro

In funzione di obblighi specifici in materia di salute e sicurezza, le attività di formazione / informazione del personale anche in relazione alla salute e sicurezza verranno specificatamente integrate riguardo ai rischi connessi alla particolare modalità di svolgimento della prestazione fuori dalla sede di lavoro, alle modalità d'uso degli strumenti eventualmente forniti e al comportamento da tenere in caso di incidente.

Art. 9 - Utilizzo degli strumenti di lavoro e riservatezza

Il lavoratore o la lavoratrice è tenuto a custodire e utilizzare con la massima diligenza gli strumenti informatici messi a disposizione dal datore di lavoro e la documentazione utilizzata e a garantire la riservatezza di dati e delle informazioni trattati, adottando ogni provvedimento idoneo.

Art. 10 - Sicurezza sul lavoro

L'Amministrazione garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore e della lavoratrice in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in modalità agile e consegna al singolo dipendente o alla singola dipendente, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, fornendo indicazioni utili affinché la persona possa operare una scelta consapevole della postazione presso l'abitazione in cui espletare l'attività lavorativa.

L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa della mancata diligenza del lavoratore o della lavoratrice nella scelta di una postazione (all'interno del luogo di lavoro) non compatibile con quanto indicato nell'informativa.

Ogni lavoratore o lavoratrice collabora proficuamente e diligentemente con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro.

L'Amministrazione comunica all'INAIL i nominativi dei lavoratori e delle lavoratrici che si avvalgono di modalità di lavoro agile.

Art. 11 – Monitoraggio e disposizioni finali

Il Settore Risorse Umane presiede e coordina l'attività di monitoraggio dell'attuazione del lavoro agile e supporta i Settori dell'Ente nella fase sperimentale.

I dati sul monitoraggio e sull'andamento della sperimentazione del lavoro agile vengono consegnati all'Organismo Paritetico per l'Innovazione al fine di predisporre una relazione finale sulla sperimentazione stessa che evidenzia i punti di forza e le criticità del progetto.

Sulla base di questa relazione, al termine della sperimentazione, l'amministrazione e l'Organismo Paritetico per l'Innovazione potranno rivedere il presente progetto, previo confronto con le

organizzazioni sindacali, per adeguare criteri, modalità e altre fattispecie al fine dell'adozione definitiva e dell'inserimento come allegato al Regolamento di Organizzazione degli Uffici e Servizi.



COMUNE DI MODENA

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA
SETTORE RISORSE UMANE E AFFARI ISTITUZIONALI**

OGGETTO: APPROVAZIONE PROGETTO E AVVIO SPERIMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE

Si esprime il parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione n. 336/2020, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL.;

Modena li, 12/02/2020

Sottoscritto dal Dirigente
(SOLA SUSETTA)
con firma digitale



COMUNE DI MODENA

**ATTESTAZIONE DI NON RILEVANZA CONTABILE
SETTORE RISORSE UMANE E AFFARI ISTITUZIONALI**

**OGGETTO: APPROVAZIONE PROGETTO E AVVIO SPERIMENTAZIONE DEL
LAVORO AGILE**

Si attesta che la presente proposta di deliberazione n. \$
{documentRoot.parere.NUMERO_PROPOSTA}/\$ {documentRoot.parere.ANNO_PROPOSTA},
non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio
dell'ente, ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, T.U.
Ordinamento EE.LL. così come modificato dall'art. 3 del D.L. 174/2012.

Modena li, 11/02/2020

Sottoscritto dal firmatario della proposta
SOLA SUSETTA



COMUNE DI MODENA

**VISTO DI CONGRUITÀ
SETTORE RISORSE UMANE E AFFARI ISTITUZIONALI**

OGGETTO: APPROVAZIONE PROGETTO E AVVIO SPERIMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE

Ai sensi degli articoli 24 e 25 del Regolamento di Organizzazione dell'Ente, si appone il visto di congruità del Responsabile di Settore alla presente proposta di deliberazione n. 336/2020.

Modena li, 13/02/2020

Sottoscritto dal Responsabile di Settore
(LEONARDI LORENA)
con firma digitale



COMUNE DI MODENA

**ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA
Settore Risorse Finanziarie e Patrimoniali**

OGGETTO: APPROVAZIONE PROGETTO E AVVIO SPERIMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE

NON si attesta l'esistenza della copertura finanziaria della spesa relativa alla presente proposta di deliberazione n. 336/2020, ai sensi degli artt. 147 bis, comma 1, e 153, comma 5, del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL., in quanto NON RICHIESTA.

Modena li, 14/02/2020

Sottoscritto dal Dirigente
(MANELLI DAVIDE)
con firma digitale



COMUNE DI MODENA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE Settore Risorse Finanziarie e Patrimoniali

OGGETTO: APPROVAZIONE PROGETTO E AVVIO SPERIMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE

NON si esprime il parere in merito alla regolarita' contabile della presente proposta di deliberazione n. 336/2020, ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL., in quanto NON RICHIESTO.

Modena li, 18/02/2020

Sottoscritto dal Dirigente
(STORTI STEFANIA)
con firma digitale



COMUNE DI MODENA

ATTESTAZIONE DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Deliberazione di Giunta n. 65 del 18/02/2020

**OGGETTO : APPROVAZIONE PROGETTO E AVVIO
SPERIMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE**

La presente Deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi a decorrere dal 27/02/2020 ed è immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 c. 4 del D.lgs n. 267/2000

Modena li, 24/03/2020

**II SEGRETARIO GENERALE
(DI MATTEO MARIA)
con firma digitale**