



CITTÀ DI PIOMBINO

(Provincia di Livorno)

Medaglia d'Oro al Valor Militare

Via Ferruccio, 4 - CAP 57025 Piombino (LI)

tel. 0565 63111 - pec. comunepiombino@postacert.toscana.it - P.IVA 00290280494

CUG

COMITATO UNICO DI GARANZIA

PROPOSTA DI MODIFICA REGOLAMENTO COMUNALE PER LO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITA' AGILE

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. 44/2025

Richiamati:

- art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (così come modificata dalla L. 17 giugno 2021 n. 87),
- artt. 18 a 23 della legge 22 maggio 2017 n. 81, che del Decreto Ministeriale 08/10/2021 con cui sono state disciplinate “le modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori nella pubblica amministrazione”.
- Il CCNL Funzioni Locali CCNL 2019-2021 art. 62

Premesso che l'art. 1 del Regolamento Comunale per l'accesso al lavoro agile approvato DG n. 44/2025 Art. 1 “Principi Generali e finalità” prevede “Il presente Regolamento disciplina l'applicazione del lavoro agile, di cui alla L. 81/2017 ed al CCNL 2019-2021, quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato organizzato 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 resa in modalità agile viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'Amministrazione comunale e in parte all'esterno, entro i limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale.

Il lavoro agile è volto a incrementare la competitività e ad agevolare la conciliazione vita lavoro essendo caratterizzato da innovative modalità spazio temporale di svolgimento della prestazione lavorativa.

Il lavoro agile viene applicato nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra tutti i dipendenti dell'Ente la cui attività può essere svolta in modalità agile.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti e delle imprese. Deve essere garantita nell'ambito del servizio un'adeguata rotazione del personale interessato che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza."

Il presente documento intende sottoporre all'attenzione del Segretario Comunale, e dell'Amministrazione alcune valutazioni in ordine all'opportunità di modificare l'attuale testo del Regolamento in oggetto.

Tali valutazioni hanno origine dall'audizione avuta da parte del CUG di alcuni dipendenti del Comune di Piombino, appartenenti ai servizi considerati "non smartabili" dall'attuale Regolamento, specificatamente all'ultimo capoverso dell'art 3 "Ambito di applicazione".

Nel suddetto articolo vengono infatti esclusi dalla possibilità di richiedere lo smart working a tutti i dipendenti dei seguenti "affissioni, anagrafe/stato civile/elettorale, servizio educativo per la prima infanzia per quanto concerne l'attività educativa frontale, biblioteca, centralino/uscieri, cimitero, urp, economato, manutenzioni, messi comunali, protezione civile, polizia municipale (fatta eccezione per le attività che possono ricondursi al precedente punto "Valutazione delle Attività Smartabili"), decentramento (quartieri), stamperia."

La motivazione indicata per tale esclusione risulta, come indicato nello stesso articolo, dal fatto che le attività "smartabili" sono quelle "compatibili con lo svolgimento del lavoro agile e con le specifiche modalità e organizzative esistenti nella struttura presso la quale il dipendente presta servizio senza che venga in alcun modo pregiudicata o ridotta la fruizione dei servizi da parte dell'utenza. ", pertanto quelle "non smartabili" sarebbero quindi incompatibili con le modalità organizzative tali da pregiudicarne i risultati.

Sempre l'art 3 del suddetto Regolamento si riporta infatti " ...omissis.....Possono presentare istanza di accesso al lavoro agile i dipendenti che sono adibiti ad attività che presentano le seguenti caratteristiche (le ccdd attività smartabili):

1. possibilità di delocalizzare, almeno in parte, le attività lavorative assegnate senza necessità di una costante presenza fisica presso la sede di lavoro;
2. possibilità di espletare la prestazione lavorativa mediante ricorso a strumentazioni tecnologiche che ne consentano lo svolgimento al di fuori della sede lavorativa;
3. autonomia operativa;
4. possibilità di programmare il lavoro e di controllarne facilmente l'esecuzione;
5. possibilità di monitorare, misurare e valutare la prestazione del lavoratore agile rispetto ai compiti assegnati."

Come già sopra riportato i dipendenti che hanno richiesto un incontro al CUG e sono stati ascoltati appartengono ai seguenti uffici:

- Protezione Civile
- Messi Notificatori
- URP
- Stato Civile
- Anagrafe
- Elettorale
- Economato

Durante questi incontri sono stati posti all'attenzione del CUG i seguenti elementi di riflessione e valutazione:

1. in primo luogo è stato valutato che le modalità organizzative e gestionali del lavoro, relativamente alle mansioni assegnate negli uffici di appartenenza, rendono possibile considerare la modalità di lavoro agile. Ogni ufficio infatti è presidiato da almeno due dipendenti, e, pur rilevando che sia necessario, al fine di rendere un servizio adeguato, garantire il presidio fisico della mansione, tuttavia tale presidio non si traduce nella necessità che "tutti" i dipendenti di quell'ufficio siano presenti contestualmente, dal momento che in nessuno di questi casi le attività da garantire necessitano, in via ordinaria, la presenza fisica di più di un dipendente per poter essere adeguatamente svolte. Da ciò consegue la possibilità di consentire lo smart working anche ai dipendenti di questi uffici, purché a rotazione e in modo da garantire comunque sempre la presenza di almeno un dipendente, affinché venga sempre assicurato lo svolgimento delle attività che "eventualmente" richiedessero comunque la presenza fisica (pensiamo ad esempio alla protezione civile piuttosto che allo Stato Civile);
2. in secondo luogo, ognuno di questi uffici, nessuno escluso, prevede tra le proprie mansioni numerose attività di natura amministrativa, che possono essere svolte anche da casa, consentendo comunque ai lavoratori, che hanno necessità di rimanere a casa, di poter svolgere l'attività dando supporto ai colleghi in ufficio ed evitando così un inutile accumulo di lavoro;
3. In terzo ma non ultimo luogo, i colleghi, soprattutto di alcuni uffici (vedi ad esempio protezione civile o magazzino, fatta ovviamente eccezione per il magazziniere) hanno osservato come le mansioni da svolgere siano molto cambiate nel tempo, essendo state sostituite in gran parte da procedure informatiche (vedi controlli della protezione civile per le allerte meteo), eseguibili anche da casa. Tant'è che anche in caso di reperibilità, comunque, il dipendente svolge la parte della propria mansione con adeguata strumentazione tecnica, ma dalla propria abitazione. In caso poi ci siano emergenze a quel punto non è più neanche questione di smart working, perché, al di là della disponibilità, comunque sempre dimostrata dal personale, anche non in servizio, tutti coloro che devono attivarsi sono tenuti a farlo in base ad altre procedure, quelle appunto previste nelle emergenze.

Il CUG ha raccolto le considerazioni che precedono ed ha richiesto un confronto con i Dirigenti di riferimento per raccogliere anche il loro punto di vista e le loro valutazioni. In tale confronto:

- a) si è voluto, prima di tutto, verificare se nell'individuazione delle attività non smartabili i Dirigenti stessi avessero svolto valutazioni di merito specifiche in ordine ai singoli uffici e alle relative modalità organizzative, e ci è stato confermato che tale valutazione non è stata fatta;

- b) è emersa, quindi, la sostanziale condivisione da parte dei Dirigenti delle osservazioni e valutazioni proposte dal personale, in ordine alla smartabilità anche dei suddetti uffici.

Dalle considerazioni che precedono il CUG ha quindi valutato, che, verificato che non ci siano normative puntuali ostative in tal senso (ed in questo si richiede un ulteriore supporto al Segretario), da un punto di vista sostanziale non ci siano particolari motivi per escludere lo smart working anche agli uffici sopra citati, ed eventualmente ad altri, che non sono stati ascoltati dal CUG, ma per i quali può valere una valutazione simile.

Tale ultima osservazione apre però un altro tema altrettanto importante che è quello di garantire comunque l'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, e di conseguenza la necessità di adeguare la concessione dello smart working alle effettive esigenze organizzative dei singoli servizi, non solo di quelli citati, ma di tutti, dovendo quindi prevedere delle modalità di gestione concrete dell'utilizzo dello smart durante il corso di vigenza dei singoli accordi.

L'attuale Regolamento, infatti, prevede che se un dipendente ha partecipato al bando di accesso, e, avendone i requisiti, stipula l'accordo di smart working in modalità flessibile (quindi su richiesta e non con giorni predeterminati) ha solo l'onere di rispettare il tetto del tempo lavoro smartabile. Di fronte quindi a due o più richieste di smart working, ammissibili e che rispettino le norme del Regolamento, tutte hanno pari dignità, non essendo stati indicati formalmente nel Regolamento elementi di priorità di concessione (ma solo di accesso).

Nel Regolamento è previsto, infatti, un controllo, anche molto puntuale, in ordine all'accesso allo smart working (quindi all'ammissibilità della domanda del dipendente inoltrata nell'ambito del relativo bando), ma nulla viene detto in ordine alle eventuali modalità di concessione, o non concessione operativa dello smart di fronte alla singola richiesta, durante la vigenza dell'accordo. In questo caso vigono i principi generali, vedi art. 1 del Regolamento sopra citato, che richiedono comunque che lo smart working venga autorizzato soltanto se le esigenze di servizio lo consentono, ma non sono specificati eventuali criteri di precedenza rispetto a due domande contestuali.

Da quanto precede il CUG propone all'Amministrazione e al Segretario una riflessione in ordine ad una modifica dell'attuale Regolamento attraverso la quale:

1. vengano riconosciuti smartabili anche gli uffici sopra riportati, o comunque quelli ritenuti tali dai dirigenti stessi in funzione dell'organizzazione dei servizi;
2. venga puntualizzato, in modo che sia chiaro a tutti i dipendenti, che la concessione dello smart working flessibile durante la vigenza dell'accordo individuale debba, comunque, essere valutata alla luce della concreta organizzazione del lavoro, riferita alla singola giornata lavorativa.

Un ulteriore aspetto sui cui il CUG invita a fare una riflessione, ai fini di un'ulteriore modifica del Regolamento in oggetto è stata suggerita dalla lettura dell'art. 19 comma 2 della L. 81/2017 e ss.mm.ii che recita *“L'accordo di cui al comma 1 può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato .*

Nell'attuale Regolamento, all'art. 9 “Durata dell'accordo”, si prevede che *“La durata dell'accordo non può essere superiore a 12 mesi che, però, si intendono prorogabili. L'accordo sarà prorogato in seguito a presentazione di una nuova istanza così come all'art.4 del presente regolamento. Oltre la durata dell'accordo, dunque, il lavoratore che intenda rendere le proprie prestazioni in modalità agile dovrà formulare una ulteriore istanza che sarà sottoposta ad esame della Conferenza dei Dirigenti circa il rispetto di una equa rotazione di tutto il personale interessato all'applicazione dell'istituto.”*

Il CUG, sul punto, propone una riflessione per quelle situazioni in cui la necessità dello smart working è richiesta da apposito certificato del medico del lavoro. In tali casi, anche al fine di non appesantire il procedimento amministrativo andando a rivedere situazioni immutate e già valutate, il CUG suggerisce di introdurre la previsione della prosecuzione dello smart working, senza necessità di formulare un'ulteriore istanza, fino alla revisione del certificato stesso.

Il CUG propone inoltre una riflessione anche sull'art. 4 del Regolamento nella parte in cui si prevede: *“L'istanza di Lavoro Agile è valutata dalla Conferenza dei Dirigenti, appositamente adunata per la valutazione delle richieste che diventeranno esecutive, se concesse, all'inizio dell'anno successivo. In sostanza ciascun dipendente interessato allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile dovrà presentare istanza al proprio Dirigente. Il Dirigente del Settore di appartenenza del dipendente istante presenterà la richiesta alla Conferenza dei Dirigenti per la valutazione sulla concedibilità della stessa. La conferenza dei Dirigenti valuta l'ammissibilità dell'istanza tenuto conto delle peculiarità organizzative e gestionali delle struttura, avendo cura, in ogni caso, di rispettare i limiti imposti dalle normative vigenti .”*

A tale proposito si rileva che la valutazione di merito della singola istanza non può che essere svolta dal singolo Dirigente di riferimento, che conosce a fondo la situazione della persona richiedente. La condivisione con la Conferenza dei Dirigenti più che essere una “valutazione delle richieste” deve rappresentare una condivisione del metodo e dei criteri di riferimento, al fine di evitare nei diversi settori ingiustificate disparità di trattamento. Così come la richiesta di un Dirigente viene valutata dal Segretario, così la richiesta dei dipendenti devono essere valutate dai propri Dirigenti, che condividono insieme le diverse situazioni per trovare sinergia ed equità nella gestione della misura.

Al fine di garantire la possibilità a tutti i dipendenti di partecipare al bando di accesso, il CUG richiede infine di prevedere nel Regolamento l'apertura del bando almeno per 10 giorni lavorativi.

Il CUG rimane disponibile ad un eventuale ulteriore confronto ed approfondimento, e, vista la delicatezza ed interesse che riveste questa materia per tutto l'Ente, auspica che le valutazioni proposte con il presente documento possano costituire un utile strumento per la revisione del Regolamento.

Distinti saluti

24 Ottobre 2025

Per il CUG
La Presidente
Chiara Ioniti