

Comune di Riva del Garda
Provincia di Trento
Prot. 0027060
05/07/2023


COMUNE DI RIVA DEL GARDA
(Provincia di Trento)

I

PERCDPE20230005

VERBALE DI CONCERTAZIONE SINDACALE
AI SENSI DELL'ART. 10 DEL CCPL 01.10.2018

in ordine

all'introduzione del lavoro agile nel Comune di Riva del Garda, ai sensi dell'"*Accordo per la disciplina del lavoro agile per il personale del comparto autonomie locali – Area non dirigenziale*" sottoscritto in data 21 settembre 2022

L'anno duemilaventitre, il giorno 26 del mese di giugno (26.06.2023), alle ore 14.55, presso la sede municipale - Sala Giunta

sono presenti:

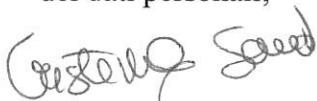
- per la parte pubblica, il Segretario generale reggente del Comune di Riva del Garda, dott.ssa Anna Cattoi e il Sindaco dott.ssa Cristina Santi (dalle ore 15.30)
- per la Rappresentanza Sindacale, i sigg.ri:
 - Enrico Cattoi delegato CGIL
 - Bruno Cretti delegato CGIL
 - Marco Bertolini delegato CISL
 - Manuel Consolati delegato Fenalt
 - Masha Mottes delegato provinciale CGIL
 - Michele Zonta delegato provinciale Fenalt

è inoltre presente la dott.ssa Serena Ciaghi, Responsabile dell'Unità Operativa Personale, in qualità di segretario verbalizzante.

Premesso che:

- in data 21 settembre 2022 è stato sottoscritto l'accordo collettivo provinciale per la prestazione del lavoro in modalità agile per il personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale della Provincia Autonoma di Trento;
- il c.d. *smart working emergenziale* era stato sperimentato in forma semplificata a partire da marzo 2020; superato il periodo pandemico e vista la regolamentazione intervenuta a livello contrattuale l'amministrazione comunale di Riva del Garda intende attivare il lavoro agile come modalità ordinaria di prestazione lavorativa;
- al comma 3 dell'accordo è stabilito che l'attivazione delle modalità di lavoro agile rientra nella disponibilità dell'amministrazione;
- il Comune di Riva del Garda intende avvalersi di tale facoltà introducendo nella propria organizzazione la possibilità di una nuova modalità di resa delle prestazioni, nella consapevolezza che si tratta di una svolta anche culturale che implica concetti quali fiducia, autonomia, condivisione di obiettivi e controlli tra amministrazione e dipendenti;
- ai sensi dell'art. 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81 con lavoro agile si intende una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che può essere resa, previo 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 supporto di tecnologie che consentano il collegamento con l'amministrazione comunale nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali;

gM













- l'introduzione del lavoro agile per il personale del Comune di Riva del Garda risponde alle seguenti finalità:
 - 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 ad un incremento di produttività;
 - b) rafforzare le pari opportunità e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
 - c) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro;
 - d) razionalizzare spazi e dotazioni tecnologiche.
- il lavoro agile va considerata come un'opportunità di innovazione e cambiamento per le seguenti ragioni:
 - a) può rappresentare uno strumento utile alla produttività del lavoro all'interno dell'organizzazione;
 - b) contribuisce a realizzare un approccio innovativo all'organizzazione del lavoro che valorizza la flessibilità e l'autonomia degli spazi, degli orari, degli strumenti a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati e di un incremento della performance aziendale;
 - c) significa ripensare il lavoro in un'ottica che metta in discussione i trazionali vincoli legati a luogo e orario, lasciando alle persone maggiore autonomia nel definire le modalità di lavoro a fronte di una maggiore responsabilizzazione sugli obiettivi e sui risultati;
 - d) può essere considerato come leva per determinare il cambiamento culturale della pubblica amministrazione, dalla logica dell'adempimento e della timbratura del cartellino a quella del risultato e della soddisfazione;
- la prestazione lavorativa è eseguita in parte o esclusivamente presso un luogo idoneo collocato al di fuori delle sedi dell'amministrazione, entro i limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (artt. 4 e 6 dell'accordo di data 21 settembre 2022);
- l'art. 1, comma 4 del suddetto accordo prevede l'attivazione di forme di concertazione con le OO.SS. firmatarie del C.C.P.L. con le modalità previste dall'art. 10 del medesimo contratto collettivo e quindi previa informazione, al fine di individuare le attività e le mansioni che non possono essere svolte in modalità lavoro agile e il contingente di personale impiegabile nel lavoro agile.

Preso atto di quanto fin qui illustrato, con nota di data 9.05.2023 prot. n. 18539 le OO.SS. sono state convocate per le ore 15.00 del giorno 22 maggio 2023, successivamente riconvocate con nota prot. n. 24099 di data 14.06.2023 per le ore 14.30 del giorno 26 giugno 2023 per la definizione della concertazione sindacale sull'argomento sopra descritto, nel rispetto della citata normativa contrattuale.

In data 19 maggio 2023 alle OO.SS. è stata inviata la seguente documentazione predisposta dall'amministrazione comunale:

- disciplinare per il lavoro agile nel Comune di Riva del Garda;
- accordo individuale di prestazione in lavoro agile;
- informativa sulla salute e sulla sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22, comma 1 Legge n. 81/2017.

Ciò premesso, le parti come sopra individuate concordano quanto segue:

1. INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI, DELLE ATTIVITA' E DELLE MANSIONI CHE NON POSSONO ESSERE SVOLTE IN MODALITA' DI LAVORO AGILE

Premesso che il dipendente può eseguire la prestazione in modalità di lavoro agile quando sussistono i seguenti requisiti:

- a. sia possibile delocalizzare, almeno in parte, le attività allo stesso assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- b. sia possibile utilizzare strumentazione tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- c. sia possibile organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati ed in piena autonomia;
- d. sia possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate al dipendente che opera in condizioni di autonomia, rispetto agli obiettivi programmati;
- e. l'attività in modalità agile sia compatibile con le esigenze organizzative e gestionali di servizio della propria struttura;

in ragione della natura delle attività/prestazioni e delle esigenze organizzative dell'ente, le parti concordano di considerare escluse dal novero delle attività in modalità lavoro agile:

1. le attività che non presentano le caratteristiche indicate sopra quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, quelle che prevedono un contatto necessariamente diretto con l'utenza;
2. le attività da eseguire presso specifiche strutture di erogazione di servizi (es. matrimoni, servizi funebri e attività relativa alla cerimonia, mense scolastiche, nidi di infanzia, musei limitatamente al personale di custodia, etc.);
3. le attività che richiedono la partecipazione a commissione di gara e di concorso, eventi culturali e sportivi, partecipazione e assistenza ad organi collegiali etc.);
4. le attività che richiedono l'impiego di particolari macchine ed attrezzature o da effettuare in contesti e luoghi diversi del territorio comunale (es. direzione lavori e gestione cantieri comunali, gestione gruppi di lavoro, assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, sopralluoghi in loco, udienze, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade, immobili, manutenzione verde pubblico, ecc.)
5. le attività che richiedono necessariamente la consultazione e lavorazione di un'ingente quantità di documenti cartacei all'esterno della sede di lavoro;
6. tutte le attività svolte durante il periodo di prova, indipendentemente dalla loro natura;
7. le attività svolte dal personale della Polizia Locale, in quanto in virtù della Legge 7 marzo 1986, n. 65, la Polizia locale collabora con le forze di polizia dello Stato nel garantire l'ordine e la sicurezza pubblica, attività che costituisce servizio pubblico essenziale, che può essere garantito solo con la presenza fisica dell'operatore. Vengono fatti salvi casi particolari valutati dal Comandante, in particolare con riferimento al personale amministrativo.

2. CONTINGENTE DI PERSONALE IMPIEGABILE NEL LAVORO AGILE

Può presentare richiesta di adesione al lavoro agile, superato il periodo di prova, il personale con ruoli direttivi, il personale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche part time, il personale a tempo determinato (con contratto minimo di sei mesi) o in posizione di comando da altri Enti, in servizio presso il Comune di Riva del Garda.

Ai sensi del comma 3 bis dell'art. 18 della Legge n. 81/2017 e di quanto previsto dall'art. 2, comma 4 dell'accordo 21 settembre 2022, è riconosciuta priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile che l'amministrazione comunale si impegna a soddisfare per la totalità dei richiedenti (sempreché in possesso dei requisiti richiesti) formulate:

- a) dalle lavoratrici/lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità;
- b) dalle/dai dipendenti con necessità di assistenza a famigliari in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104;

c) dalle/dai dipendenti in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 o con grave patologia certificata e riconosciuta dall'unità operativa di medicina legale dell'APSS.

Per conciliare ulteriori esigenze di benessere e flessibilità dei dipendenti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, comma 5 dell'accordo 21 settembre 2022, sono riconosciute le seguenti **ulteriori** condizioni di priorità per le richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate:

- d) dalle dipendenti in stato di gravidanza;
- e) dalle/dai dipendenti con figli conviventi nel medesimo nucleo familiare minori di 14 anni con necessità di accudimento;
- f) dalle/dai dipendenti residenti e/o domiciliate/i in comune al di fuori del Comune di Riva del Garda, tenuto conto della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro.

Ulteriori richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile pervenute da parte di dipendenti non rientranti in alcuna delle precedenti categorie potranno essere valutate dall'amministrazione compatibilmente con le proprie esigenze organizzative ed eventualmente accettate in rapporto alle emotivazioni indicate a supporto della richiesta (ad es. conciliazione lavoro/famiglia, anzianità di servizio, età anagrafica superiore ai 53 anni etc...).

In caso di necessità, per rispondere alle scelte organizzative dell'ente, sulla base delle specificità dei rispettivi servizi, l'amministrazione potrà approvare una graduatoria per l'accesso del personale alle modalità di lavoro agile, tenuto conto delle esigenze manifestate dai dipendenti e previo coinvolgimento delle OO.SS. aziendali, a norma dell'art. 10 del vigente C.C.P.L.

Il lavoro agile dovrà consentire il mantenimento di un livello quali-quantitativo efficiente ed efficace di prestazione e di risultati, in ogni caso non inferiore a quello che sarebbe stato garantito prestando servizio presso la sede dell'amministrazione.

3. MODELLI DI ALTERNANZA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

L'attivazione avverrà su base volontaria e nel rispetto della non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna.

Nel caso di contemporanea richiesta di lavoratrici/lavoratori appartenenti a medesimo ufficio, il lavoro agile dovrà essere svolto in alternanza in modo da garantire in sede la presenza contemporanea di almeno una persona.

4. SITUAZIONI EMERGENZIALI

Le parti concordano che, qualora insorgano situazioni emergenziali, le disposizioni del presente accordo potranno essere disapplicate per il periodo di durata delle stesse, nel caso siano sianp incompatibili con le normative emergenziali eventualmente sopravvenute.

5. DISPOSIZIONI FINALI

Al fine di garantire lo sviluppo uniforme delle attività dell'ente la prestazione in modalità agile è articolata nelle seguenti fasce temporali:

a) Fascia di collocabilità della prestazione:

si estende dalle 7:00 alle 22:00; all'interno di tale fascia va collocato l'orario di lavoro giornaliero. Nella fascia di collocabilità il dipendente garantisce la contattabilità obbligatoria dalle 9:00 alle 12:00. Nel corso della prestazione di lavoro agile, limitatamente a quest'ultima

fascia obbligatoria, il/la dipendente è sempre contattabile per via telefonica, per posta elettronica o con modalità similari.

b) Fascia di inoperatività:

nella fascia di inoperatività, corrispondente ad uno stacco di 11 ore di riposo consecutivo, periodo che deve comunque ricoprire il periodo dalle 22:00 alle 7:00, il/la dipendente non può svolgere alcuna attività lavorativa.

L'amministrazione si impegna a garantire adeguata formazione sul lavoro agile a tutti i dipendenti.

L'amministrazione garantisce, ai sensi del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, la salute e la sicurezza del lavoratore/della lavoratrice in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in lavoro agile, a tal fine consegnando al singolo dipendente ed ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza 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 il lavoratore/la lavoratrice possa operare una scelta consapevole dei luoghi in cui espletare l'attività lavorativa.

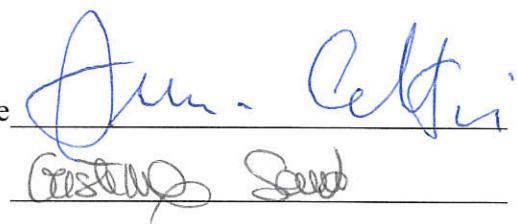
Ai sensi dell'art. 23 della Legge n. 81/2017 il lavoratore/della lavoratrice è tutelato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. Il lavoratore/la lavoratrice è altresì tutelato/a contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello eventualmente diverso prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa – luogo di lavoro agile – nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'art. 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 e ss.mm.

Seduta chiusa ad ore 17.45.

Letto, approvato e sottoscritto:

Per la parte pubblica:

- dott.ssa Anna Cattoi – Segretario generale reggente
- dott.ssa Cristina Santi – Sindaco



Per la parte sindacale:

Marco Bertolini delegato CISL



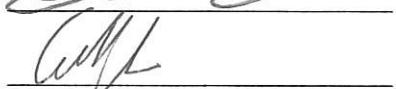
Manuel Consolati delegato Fenalt



Enrico Cattoi delegato CGIL



Bruno Cretti delegato CGIL



Masha Mottes delegato provinciale CGIL



Michele Zonta delegato provinciale Fenalt



Il segretario verbalizzante: Stefano Cicali