



COMUNE DI VALLE CASTELLANA

Provincia di Teramo

*Loc. Capoluogo – Piazza D’Annunzio, - 64010 Valle Castellana (Teramo) - C.F. e P.I.: 00275030674
- telef. 0861-93130/93473 fax 0861-93557*

Registro Generale n. 254 del 06-05-2025

DETERMINAZIONI AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

N. 55 DEL 06-05-2025

Oggetto: Autorizzazione lavoro agile al dipendente area finanziaria Omissis.

L'anno duemilaventicinque addì sei del mese di maggio, il Responsabile del servizio Di Vittorio Priscilla

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

PREMESSO CHE

–il lavoro agile nella pubblica amministrazione è disciplinato in via ordinaria dalla Legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e dalla 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”;

–entrambe le suddette normative mirano a disciplinare e promuovere misure dirette ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche e favorire un maggiore equilibrio tra attività professionale e vita familiare;

–in particolare, ai sensi di quanto disposto dall’art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, le amministrazioni pubbliche adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l’attuazione del telelavoro e del lavoro agile e redigono, sentite le organizzazioni sindacali, quale sezione del documento di cui all’articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, il Piano organizzativo del lavoro agile

(POLA), contenente le modalità attuative del lavoro agile;

–il capo II, articoli da 18 a 24, della legge 22 maggio 2017, n. 81, fornisce, più in dettaglio, una definizione di “lavoro agile”, inteso 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;

–ai sensi del comma 3 bis, ex art 18 L. 81/2017, inoltre, i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile, sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate:

I.dai lavoratori, genitori di figli minori, sui quali gravano difficoltà di gestione degli stessi a causa della contrazione dei servizi per l'infanzia (quali ad esempio asili nido e scuole per l'infanzia);

CONSIDERATO CHE l'attuale disciplina normativa, oggetto di costante aggiornamento, favorisce forme di impiego flessibile del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni, compatibili con l'organizzazione degli uffici e del lavoro e anche in caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, laddove rientrante nell'elenco dei servizi di natura smartabile

RILEVATO CHE

–a decorrere dal 1° aprile 2022, è cessata l'applicabilità della normativa per il lavoro agile dettata dall'art. 263 del

D.L. n. 34/2000 e dall'art. 87 del D.L. n. 18/2020 durante la fase di emergenza sanitaria da Covid-19;

–il lavoro agile, dunque, non è più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa e deve essere disciplinata, ove richiesta dal lavoratore, da un accordo scritto, riconoscendo priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile, come previsto dalla anzidetta normativa e comunque in presenza di eccezionali esigenze personali lavorative non preventivabili e da documentare tra le parti;

ESAMINATO

–il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30/06/2022 n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il quale stabilisce all'art. 2, comma 1 che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del decreto medesimo e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale;

–in particolare, la sezione 3 (organizzazione e capitale umano), disciplina, più nel dettaglio, la sottosezione b), inerente la *programmazione dell'organizzazione del lavoro agile*, che in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, definisce la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione;

PRESO ATTO CHE

–con Deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 29.04.2025, l'Ente ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 il quale disciplina anche il Lavoro Agile nel Comune di Valle Castellana;

DATO ATTO CHE il Responsabile, prima di autorizzare lo Smart Working, dovrà tenere conto della specificità del Servizio, in particolare delle attività prevalenti da rendere in presenza, facendo salve, in presenza di eccezionali esigenze personali lavorative da documentare tra le parti, le situazioni specifiche per le quali potranno essere assunte decisioni motivate, discostandosi (eventualmente) anche dai parametri previsti nel PIAO;

RILEVATO CHE

•con nota acquisita al protocollo generale dell'ente n. 2527 del 16.04.2025 il dipendente [REDACTED] ha richiesto di poter espletare l'attività lavorativa in modalità lavoro agile ai sensi dell'art. 18 comma 3 bis della legge n. 81/2017;

DATO ATTO CHE

In tale atto la dipendente giustifica la richiesta con “gravi motivi personali”;

DATO ATTO CHE

In via informale è stata verificata l'effettiva gravità della situazione;

RITENUTO di voler accordare in via straordinaria con carattere di urgenza e temporaneità la richiesta fatta;

RICHIAMATI

–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 successive modifiche e, in particolare, il capo II;

–il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) e successive modifiche e, in particolare, l'art. 48;

–la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, (Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni “art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183”);

–la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3 (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 all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti);

–la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche);

–le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;

–la circolare Brunetta-Orlando di gennaio 2022 per l'utilizzo dello smart working sia

nel settore pubblico che privato;

–l’art. 4 del decreto legislativo n. 105 del 30.06.2022 avente ad oggetto “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. (22G00114) secondo cui *“I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l’esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell’articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell’articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell’articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205. La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla»*

ACQUISITO il parere in ordine alla regolarità tecnica espresso ai sensi dell’art. 147 bis del TUEL Tutto ciò premesso e considerato

DETERMINA

- di dare atto, che le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento e di seguito si intendono richiamate, ai sensi del comma 1 dell’art. 3 della legge 241/1990;

DI INDIVIDUARE e confermare l’attività della dipende █ quale attività compatibile con lo smart working;

DI AUTORIZZARE in via eccezionale sino al 31/08/2025 il dipendente █ allo svolgimento dell’attività in regime di smart working per un giorno a settimana, secondo lo schema di accordo individuale, disciplinante le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa agile, fatte salve le situazioni specifiche per le quali il Responsabile di Settore potrà assumere decisione motivate, anche discostandosi dai relativi parametri indicati;

DI DARE ATTO che, per quanto non stabilito specificatamente dal presente atto, si rinvia alla normativa vigente in materia.

Letto e sottoscritto a norma di legge.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
Di Vittorio Priscilla

IL RESPONSABILE DI AREA
Di Vittorio Priscilla

Si appone il visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria della presente determinazione, che pertanto, in data odierna diviene esecutiva.

Lì 07-05-2025

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Di Vittorio Priscilla

E' copia conforme all'originale emesso da questo ufficio.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
Di Vittorio Priscilla

Il presente provvedimento viene trasmesso in copia al sindaco, al Segretario Comunale ed al Responsabile del Servizio Albo Pretorio per la pubblicazione per 15 gg.
Valle Castellana, _____

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

N..... di pubblicazione registro Albo Pretorio.

La presente determinazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi dalla data del al

Viene altresì pubblicata dalla medesima data, e per 15 giorni consecutivi, su sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32, co.1, della L. 18/06/2009 n.69).

Valle Castellana,

IL RESP.SERVIZIO ALBO PRETORIO
Di Saverio Giovanni