



*Area Welfare
Servizio Politiche di Inclusione e di Integrazione Sociale*

DISPOSIZIONE DIRIGENZIALE

N. 60 DEL 28/06/2024

Oggetto: Approvazione del Piano di lavoro agile 2024 – Servizio Politiche di Inclusione e di Integrazione Sociale - ARWE 1093 – dell’Area Welfare.



IL DIRIGENTE del Servizio Politiche di Inclusione e di Integrazione Sociale

PREMESSO

- che con la deliberazione n. 124 del 12/04/2024 la Giunta Comunale ha approvato il Piano Integrato di Azioni e Organizzazione 2024/2026;
- che la Sezione 3 del richiamato Piano –“Organizzazione e capitale umano” – delinea la struttura organizzativa dell’Amministrazione Comunale, definisce il fabbisogno di personale oltre al relativo fabbisogno formativo e detta gli indirizzi operativi e le modalità attuative per l’attivazione del lavoro agile, quale modalità ordinaria di svolgimento del lavoro subordinato;
- che, in particolare, la Sezione 3.2 – Piano di Organizzazione del Lavoro Agile - stabilisce i requisiti minimi di “Organizzazione del lavoro agile”;
- che con deliberazione n.119 del 12/04/2024 la Giunta Comunale ha approvato il Regolamento per la disciplina del lavoro agile nel Comune di Napoli ai sensi degli artt.63 e seguenti del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022;
- che tale Regolamento stabilisce gli indirizzi operativi e le modalità attuative per l’applicazione del lavoro agile nel Comune di Napoli anche in conformità alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione 29 Dicembre 2023 avente ad oggetto: ‘Aggiornamento delle indicazioni in materia di lavoro agile per i lavoratori in condizione di fragilità dopo il 31 dicembre 2023’;
- che la scrivente dirigenza, con disposizione n. 85 del 5 dicembre 2023 ha individuato “le attività cd. “smartabili” in quanto conformi ai requisiti previsti dal regolamento all’epoca vigente;
- che l’identificazione delle attività smartabili può essere oggi confermata in quanto funzioni e competenze afferenti al Servizio sono rimaste invariate”

TENUTO CONTO

- che l’art.11 del Regolamento per la disciplina del lavoro agile nel Comune di Napoli garantisce *‘ai dipendenti che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza’*;



- che il Medico Competente con atto trasmesso con nota PG/438421 del 13/05/2024:
 1. ha definito le patologie al ricorrere delle quali è possibile l'attivazione delle procedure previste dall'art.11 del Regolamento oltre i limiti previsti per la generalità dei dipendenti;
 2. ha individuato gli stati patologici per i quali i Dirigenti dell'Ente possono assumere in autonomia le determinazioni circa lo svolgimento del lavoro agile in deroga;
 3. ha individuato gli stati patologici per i quali deve essere attivata la procedura di cui all'art.11 co 2 del Regolamento al fine di sottoporre i dipendenti alle valutazioni dei medici competenti

- che ai sensi dell'art.11 del citato Regolamento, *'le eventuali particolari esigenze di cura della famiglia e di conciliazione vita-lavoro del dipendente sono sottoposte al vaglio del Dirigente della struttura di appartenenza dell'interessato'*;

RILEVATO

- che, stante la scadenza al 30 Giugno 2024 degli accordi individuali vigenti per lo svolgimento dello smart working, alla data del 14 Giugno 2024 risultano pervenute n. 26 istanze di rinnovo all'ammissione della prestazione dell'attività lavorativa al lavoro agile ;
- che delle 26 istanze pervenute, n.19 sono di ammissione a rendere la prestazione lavorativa in modalità ordinaria e n.7 sono richieste in deroga al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, secondo l'art.11 del Regolamento per la disciplina del lavoro agile nel comune di Napoli;

DATO ATTO

- che, in conformità agli artt. 5 , 7,11 del Regolamento:
 - o L'attività lavorativa in modalità agile sarà distribuita nell'arco della giornata, a discrezione del dipendente, in relazione all'attività da svolgere ed in modo da garantire il mantenimento/miglioramento del livello quali-quantitativo assicurato in presenza, in termini di prestazione e di risultati;
 - o Al lavoratore è consentito l'espletamento dell'attività lavorativa in modalità agile, di norma, per massimo n. 2 (due) giornate settimanali;



- In caso di prolungato malfunzionamento delle dotazioni tecnologiche che renda impossibile la prestazione lavorativa in modalità agile, il Dirigente potrà richiamare in sede il lavoratore, previa comunicazione con almeno 24 ore di preavviso, per assicurare la continuità della prestazione lavorativa;
 - La mancata fruizione della giornata in lavoro agile programmata, per qualsiasi motivo, non darà luogo al recupero della stessa;
 - Qualora particolari esigenze tecnico-organizzative o la partecipazione a riunioni rendano necessaria la prestazione lavorativa presso la sede ordinaria di lavoro, il Dirigente della struttura deve avvisare il lavoratore di tale necessità con un preavviso di almeno 24 ore. In tale circostanza il lavoratore è tenuto a rendersi disponibile salvo comprovati impedimenti;
- Con l'accordo individuale da stipulare con i dipendenti ammessi alla prestazione lavorativa in modalità agile saranno definiti, tra l'altro:
- la durata dell'accordo;
 - le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dell'Ente e di monitoraggio e rendicontazione dei risultati;
 - i giorni in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile;
 - il luogo prevalente in cui viene svolta l'attività;
 - le risorse strumentali che il dipendente può e/o deve utilizzare;
 - la fascia di contattabilità nel rispetto di quanto stabilito nell'art. 8 ;
 - la fascia oraria di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, nel rispetto di quanto stabilito nell'art. 8 , a tutela della salute psico-fisica e della sicurezza del lavoratore nonché dell'efficienza e produttività e della conciliazione dei tempi di lavoro e di riposo;
 - la facoltà di recesso delle parti, nel rispetto dell'art.12;
 - il trattamento giuridico ed economico, nel rispetto dell'art.9;
 - il diritto alla formazione;
 - la tutela della sicurezza dei dati e della privacy;
 - la sicurezza sul lavoro e la tutela assicurativa;
 - i diritti sindacali;



RITENUTO

- conveniente, in conformità all'art.10 del Regolamento, procedere alla sottoscrizione di accordi individuali della durata di dodici mesi;
- opportuno assicurare l'equilibrata presenza di ogni dipendente in tutti i giorni della settimana;

DATO ATTO

- che il responsabile del procedimento per tutti gli atti connessi e consequenziali è lo stesso Dirigente che sottoscrive il presente provvedimento;
- che l'atto è stato adottato in osservanza dell'art. 6/bis della L. 241/90, dell' art. 6 del D.P.R.-come modificato e integrato con DPR n.81/2023 – e dell'art.8 del Codice di Comportamento adottato dall'Ente con deliberazione di G.C. n. 69 del 01/3/2024 e s.m.i. che impongono dovere di astensione in ipotesi di conflitto di interesse, nonché obbligo di segnalazione di situazioni di conflitto anche solo potenziale di interessi;

che, a seguito dell'istruttoria posta in essere in merito alla richieste pervenute, la scrivente Dirigenza ritiene di concedere:

- a n. 19 dipendenti lo svolgimento del lavoro in modalità agile per n. 2 giorni su 5 giorni;
- a n. 5 dipendenti lo svolgimento del lavoro in modalità agile per n. 3 giorni su 5, ai fini del miglior temperamento delle esigenze di servizio con le esigenze familiari dei lavoratori;
- a n. 1 dipendenti lo svolgimento del lavoro in modalità agile per n. 4 giorni su 5 giorni, ai fini del miglior temperamento delle esigenze di servizio con le esigenze familiari del lavoratore;
- a n. 1 dipendente lo svolgimento del lavoro in modalità agile per n. 5 giorni su 5, al fine di concedere la massima tutela in presenza di condizioni personali di eccezionale gravità;

VISTI

gli obblighi di pubblicazione e rispettivi riferimenti normativi contenuti nel P.I.A.O., approvato per il triennio 2024 - 2026, alla Sezione 2 – Valore Pubblico, Performance E Anticorruzione - Sezione 2.3: Rischi corruttivi e Trasparenza;



ATTESTATO CHE

il presente provvedimento non rientra in alcuna delle previsioni normative riportate nella predetta sezione del P.I.A.O. e, pertanto, non sarà oggetto di pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito del Comune di Napoli, né in altre pagine web del sito stesso o di altri siti istituzionali;

ATTESTATO

altresì che né il presente atto né il foglio allegato contengono dati personali;

Visto il Decreto Sindacale n. 317/2023, del 23/06/2023, con il quale è stato conferito al Dott. Raffaele Salamino l'incarico di Dirigente del Servizio Politiche d'Inclusione Sociale – ARWE 1123, ora Politiche di Inclusione e di Integrazione Sociale – ARWE 1093;

DISPONE

– Per i motivi esposti in narrativa, che s'intendono integralmente richiamati, in attuazione del Piano Integrato di Azioni e Organizzazione 2024/2026, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 124 del 12/04/2024 e del Regolamento per la disciplina del lavoro agile nel Comune di Napoli ai sensi degli artt.63 e seguenti del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022:

1. Ammettere alla prestazione lavorativa in modalità agile – a far data dall'01/07/2024 p.v. - i n. 26 dipendenti elencati in allegato;
2. Precisare che:
 - a n. 19 dipendenti lo svolgimento del lavoro in modalità agile per n. 2 giorni su 5 giorni;
 - a n. 5 dipendenti lo svolgimento del lavoro in modalità agile per n. 3 giorni su 5, ai fini del miglior temperamento delle esigenze di servizio con le esigenze familiari dei lavoratori;
 - a n. 1 dipendenti lo svolgimento del lavoro in modalità agile per n. 4 giorni su 5 giorni, ai fini del miglior temperamento delle esigenze di servizio con le esigenze familiari del lavoratore;



- a n. 1 dipendente lo svolgimento del lavoro in modalità agile per n. 5 giorni su 5, al fine di concedere la massima tutela in presenza di condizioni personali di eccezionale gravità;

3. Confermare che, in conformità con gli art. 5,7 e 11 del Regolamento:

- L'attività lavorativa in modalità agile sarà distribuita nell'arco della giornata, a discrezione del dipendente, in relazione all'attività da svolgere ed in modo da garantire il mantenimento/miglioramento del livello qualitativo assicurato in presenza, in termini di prestazione e di risultati;
- Al lavoratore è consentito l'espletamento dell'attività lavorativa in modalità agile, di norma, per massimo n. 2 (due) giornate settimanali;
- In caso di prolungato malfunzionamento delle dotazioni tecnologiche che renda impossibile la prestazione lavorativa in modalità agile, il Dirigente potrà richiamare in sede il lavoratore, previa comunicazione con almeno 24 ore di preavviso, per assicurare la continuità della prestazione lavorativa;
- La mancata fruizione della giornata in lavoro agile programmata, per qualsiasi motivo, non darà luogo al recupero della stessa;
- Qualora particolari esigenze tecnico-organizzative o la partecipazione a riunioni rendano necessaria la prestazione lavorativa presso la sede ordinaria di lavoro, il Dirigente della struttura deve avvisare il lavoratore di tale necessità con un preavviso di almeno 24 ore. In tale circostanza il lavoratore è tenuto a rendersi disponibile salvo comprovati impedimenti;

4. Precisare altresì che l'accordo individuale da stipulare con i dipendenti ammessi definirà, tra l'altro:

- la durata dell'accordo;
- le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dell'Ente e di monitoraggio e rendicontazione dei risultati;
- i giorni in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile;
- il luogo prevalente in cui viene svolta l'attività;
- le risorse strumentali che il dipendente può e/o deve utilizzare;
- la fascia di contattabilità nel rispetto di quanto stabilito nell'art. 8 ;
- la fascia oraria di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di



lavoro, nel rispetto di quanto stabilito nell'art. 8 , a tutela della salute psico-fisica e della sicurezza del lavoratore nonché dell'efficienza e produttività e della conciliazione dei tempi di lavoro e di riposo;

- la facoltà di recesso delle parti, nel rispetto dell'art.12;
- il trattamento giuridico ed economico, nel rispetto dell'art.9;
- il diritto alla formazione
- la tutela della sicurezza dei dati e della privacy;
- la sicurezza sul lavoro e la tutela assicurativa;
- i diritti sindacali;

5. Stabilire che in fase di prima applicazione del piano di lavoro agile dello scrivente Servizio, si procederà alla sottoscrizione di accordi individuali della durata di dodici mesi.

Copia del presente atto sarà notificato a tutti i dipendenti del Servizio Politiche d'Inclusione e di Integrazione Sociale ammessi a prestare la propria attività lavorativa in modalità agile.

Il Dirigente del
Servizio Politiche di Inclusione e di Integrazione Sociale
Dott. Raffaele Salamino

La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 7.3.2005, n. 82 e ss. mm. ii. (CAD). La presente disposizione è conservata in originale negli archivi informatici del Comune di Napoli, ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs.82.2005.