



---

Comune di Castelnuovo ne' Monti

# **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026**

*(ente con più di 49 dipendenti al 31/12/2022)*

- ⇒ **Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano**
- ⇒ **Sottosezione 3.2 = Organizzazione del lavoro agile**

*Allegato 3.1 al PIAO 2024/2026*

## **Premessa:**

La progressiva digitalizzazione della società contemporanea, le sfide che sorgono a seguito di cambiamenti sociali e demografici o, come di recente, di situazioni emergenziali, rendono necessario un ripensamento generale delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche in termini di elasticità e flessibilità, allo scopo di:

- renderla più adeguata alla accresciuta complessità del contesto generale in cui essa si inserisce;
- aumentarne l'efficacia, promuovere e conseguire effetti positivi sul fronte della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, contribuendo così al miglioramento della qualità dei servizi pubblici.

In particolare, dopo due anni di *smart working* "emergenziale", anche l'intera pubblica amministrazione è stata pervasa da una forte spinta innovatrice, tesa a rivedere il proprio approccio ad un modello di organizzazione del lavoro più orientato ad una prestazione svolta solo in parte nella sede di lavoro, abbinata a periodi di attività da realizzarsi in luoghi alternativi rispetto i locali messi a disposizione dal datore di lavoro.

D'altro canto, anche a seguito dell'impulso derivante dalle esigenze connesse alla pandemia, dal punto di vista normativo si sono recentemente sviluppati anche nella p.a. modelli organizzativi del lavoro alternativi al canonico lavoro in presenza, quale – a titolo esemplificativo – il cd. "*lavoro da remoto*", inserito per la prima volta nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (da ora solo CCNL-2022) del comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 16 novembre 2022.

Le finalità generali perseguite dall'ordinamento, dunque, tendono ad avvicinare - seppur a piccoli passi e nell'ambito delle specifiche caratteristiche del lavoro pubblico - la pubblica amministrazione al mondo privato, dove le modalità di effettuazione della prestazione lavorativa a distanza sono ormai consolidate da tempo.

Per quanto concerne l'organizzazione in termini di digitalizzazione del lavoro, in relazione al Comune di Castelnovo né Monti, sono necessarie le seguenti precisazioni:

- con atto costitutivo in data 17.01.2014, repertorio n. 594 del 20.01.2014, i comuni di Busana, Carpineti, Casina, Castelnovo né Monti, Collagna, Ligonchio, Ramiseto, Toano, Vetto e Villa Minozzo, hanno costituito l'Unione dei Comuni Montani denominata "Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano", in conformità all'art. 32 TUEL, all'art. 14 D.L. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010 e all'art.19 della L.R. 21/2012;
- lo Statuto dell'Unione è entrato in vigore il 14.02.2014 e l'Unione si è definitivamente costituita in data 12.03.2014;
- con convenzione sottoscritta in data 31.03.2014 rep. n. 1 i Comuni di Carpineti, Casina, Castelnovo né Monti, Toano, Vetto e Villa Minozzo hanno conferito all'Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano la funzione della gestione del Personale;
- detta convenzione è stata rinnovata con decorrenza dal 01.04.2019 e per la durata di cinque anni, ai sensi del combinato disposto dell'art.7, co.4, l.r.21/2012 e dell'art.1 l.r. 23/2013;
- con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 19/2020 si è provveduto ad adottare, per tutti i Comuni aderenti l'Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano, modalità di esecuzione del lavoro agile, quale misura di contrasto alla diffusione dell'infezione da Covid-19. Tale contesto si inseriva perfettamente nel momento storico della pandemia da Covid-19, come risposta alla situazione altamente emergenziale creatasi;
- con successiva delibera n. 14 del 13.02.2023, in coerenza con la nuova disciplina contrattuale contenuta nel CCNL 16.11.2022, la Giunta dell'Unione, previo confronto con i responsabili, le OO.SS e le/gli RSU, così come previsto dall'art. 5 c. 2 lett. 1) CCNL 16/11/2022, ha approvato il Regolamento sul lavoro agile.

Il “Lavoro agile”, concepito come una modalità flessibile di esecuzione del lavoro finalizzata ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e a incrementare la produttività nell’ottica di accrescimento del benessere organizzativo:

- consente di effettuare la prestazione lavorativa all’esterno della sede di lavoro abituale mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici e con i soli vincoli di orario massimo derivanti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e fissati nell’accordo individuale;
- consente di non avere una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori della abituale sede di servizio;
- non varia la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato, la posizione della lavoratrice o del lavoratore all’interno dell’amministrazione, ma può favorire il bilanciamento degli interessi della vita lavorativa con quelli della vita privata (work life balance), nel presupposto dello svolgimento di un’attività lavorativa la cui articolazione è improntata essenzialmente al raggiungimento del risultato concordato.

**Detto regolamento è stato recepito dal Comune di Castelnovo ne’ Monti con deliberazione di Giunta Comunale . di Castelnovo ne’ Monti n. 29 del giorno 18/04/2023.**

L’implementazione di strumenti digitali idonei (ad esempio, creazione di una piattaforma specifica o di un *cloud*), tenendo prioritariamente conto di quelli eventualmente già disponibili ed utilizzati durante la pandemia, ovviamente previa verifica della loro rispondenza alle nuove esigenze, anche di riservatezza dei dati e informazioni trattate, e l’aggiornamento degli stessi è stata operata ed è gestita dal competente Servizio associato dei Sistemi informatici e delle telecomunicazioni (ICT) dell’Unione.