

La presente deliberazione viene affissa il 10/10/2022 all'Albo Pretorio per rimanervi 15 giorni



# PROVINCIA di BENEVENTO

**COPIA** Deliberazione n. 245 del 07/10/2022 del Presidente della Provincia

**Oggetto:** Atto di indirizzo per la disciplina dello Smart working (Lavoro Agile) all'interno della Provincia di Benevento - Periodo transitorio in attesa dell'approvazione del PIAO - Attuazione Legge 142/2022.

L'anno **duemilaventidue**, il giorno **sette** del mese **ottobre** alle ore **10:00** presso la Rocca dei Rettori il Presidente della Provincia, Nino Lombardi, ha adottato la presente deliberazione.

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Maria Luisa Dovetto.

## IL PRESIDENTE

**VISTA** l'allegata proposta del e ritenuto di farla propria ad ogni effetto di legge e regolamenti:

**RITENUTO** doversi approvare la proposta in oggetto;

**RITENUTA** anche l'urgenza a provvedere in merito;

**ACQUISITI** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49 del Tuel;

**VISTI:**

- **il D.Lgs. 50/2016 ess.mm.ii.;**
- **il D.Lgs. 267/2000;**
- **lo Statuto Provinciale;**

## DELIBERA

*Per i motivi espressi in premessa e che formano parte integrante e sostanziale del presente dispositivo:*

**di approvare la proposta di cui in oggetto e per l'effetto:**

**DI DARE INDIRIZZI** al Responsabile del Servizio Gestione Giuridica del Personale degli adempimenti consequenziali finalizzati ad attivare tutte le procedure propedeutiche ad autorizzare il regime di lavoro agile secondo le indicazioni riportate nelle premesse del presente dispositivo ed in particolare:

- 1) **Il regime del lavoro agile viene sempre autorizzato dal Dirigente** per i lavoratori che si trovino nelle seguenti condizioni personali e/o familiari:
  - ***Lavoratori fragili:*** *soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;*
  - ***dipendenti con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, documentate attraverso la produzione di certificazione proveniente da medici di una struttura pubblica (da allegare in copia alla richiesta);***
  - ***Lavoratori padri e lavoratrici madri con figli minorenni conviventi di età non superiore ai 14 anni, a condizione di mancato godimento del lavoro agile da parte dell'altro genitore;***
- 2) **Nelle more di approvazione del PIAO, il regime del lavoro agile potrà essere concesso, in tutti gli altri casi,** con apposita istanza del dipendente al proprio dirigente, e potrà essere autorizzato – previo nulla osta del Dirigente del Servizio Gestione Giuridica del Personale che detiene la visione e controllo complessivo del lavoro agile all'interno dell'Ente e ne vigila l'utilizzo da parte degli altri dirigenti - nei limiti del **15% del personale in servizio presso la Provincia**, a seguito di pubblicazione di apposito avviso informativo da parte del servizio gestione giuridica del personale;
- 3) **Qualora il numero delle istanze di lavoro agile di cui al punto precedente fosse superiore al 15%** dei dipendenti in servizio presso l'Ente (arrotondato all'unità superiore), nel rispetto del principio di rotazione, viene data priorità alle seguenti categorie:
  - ***Dipendenti con familiari*** (*coniuge, partner di un'unione civile, convivente stabile more uxorio, genitori anche se non conviventi, figli anche se non conviventi e anche maggiori di età*) per i quali il dipendente usufruisca dei permessi di cui all'art. 3 comma 3 legge 104/92 (*da allegare in copia alla richiesta*);
  - ***Dipendenti con familiari*** (*coniuge, partner di un'unione civile, convivente stabile more uxorio, genitori anche se non conviventi, figli anche se non conviventi e anche maggiori di età*) *affetti da patologie che ne compromettono l'autonomia, documentate attraverso la produzione di certificazione proveniente da medici di una struttura pubblica (da allegare in copia alla richiesta);*
  - ***Lavoratrici in gravidanza;***
  - ***Lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151***
  - ***Distanza della residenza o domicilio dal luogo di lavoro superiore a 30 km.***
1. **DI DARE ATTO** che la presente proposta di deliberazione non comporta oneri a carico del Bilancio dell'Ente;
2. **DI RENDERE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134 c.4 del DLgs 267/2000.





# Provincia di Benevento

<b>OGGETTO:</b>	<b>Atto di indirizzo per la disciplina dello Smart working (Lavoro Agile) all'interno della Provincia di Benevento - Periodo transitorio in attesa dell'approvazione del PIAO - Attuazione Legge 142/2022.</b>
-----------------	--

## **PROPOSTA di DELIBERA per il PRESIDENTE Gestione Giuridica del Personale**

### **PREMESSO che:**

- La legge delega 7 agosto 2015, n. 124, sulla riorganizzazione della pubblica amministrazione, ha individuato specifiche misure per consentire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, tra cui quelle per l'attuazione del telelavoro e la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento dell'attività lavorativa;
- La materia del telelavoro e quella del lavoro agile (smart working) è stata oggetto di specifica attenzione da parte del Dipartimento della funzione pubblica con la pubblicazione della legge n. 81/2017;
- L'emergenza sanitaria del 2020 e la necessità di limitare i contatti personali hanno determinato la necessità di limitare il più possibile la prestazione lavorativa in presenza, ricorrendo anche ad un massiccio utilizzo del lavoro agile, seppur in modalità semplificate rispetto a quelle di cui alla legge n. 81/2017;
- l'art. 87 del D.L. n. 18/2020 ha qualificato il lavoro agile quale una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa delle pubbliche amministrazioni (fino alla cessazione dello stato di emergenza);
- l'art. 263 del D.L. n.34/2020 ha disciplinato il passaggio dalla modalità del lavoro agile in fase emergenziale a quella ordinaria, da attuare mediante il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) a termini dell'art. 14 della legge n. 124/2015;
- il medesimo art. 263 così come modificato dall'art. 11-bis del D.L. n. 52/2021, ha stabilito che il lavoro agile, in presenza del POLA, si applica ad almeno il 15 per cento dei dipendenti, e in assenza di tale strumento organizzativo, si applica ugualmente alla stessa percentuale di dipendenti che lo richiedano;
- a decorrere dal 15/10/2021, il lavoro agile non è più modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, salvo che per i "lavoratori fragili" per i quali si applica la disciplina di cui all'art. 26 commi 2 e 2bis del DL 18/2020 come modificati dal D.L. 115/2022 - convertito dalla L.142 del 21.09.2022;
- l'art. 23 bis del decreto legge 115/2022, introdotto in sede di conversione, modificando i commi 1-ter e 2 dell'art. 10 del D.L. 24/2022, convertito con modificazioni, dalla Legge 52/2022, ha previsto, tra l'altro, la proroga fino al 31 dicembre 2022 delle misure in materia di lavoro agile per i soggetti di cui all'art. 26, comma 2-bis, del D.L. 18/2020, che hanno stabilito per i lavoratori fragili, il diritto a rendere di norma la prestazione lavorativa in modalità agile;

- per le altre fattispecie il lavoro agile non è più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, e che l'accesso a tale tipologia di lavoro deve essere autorizzato dall'amministrazione;

**RITENUTO** doversi proseguire, a titolo sperimentale e fino al 31.01.2023, l'applicazione del "lavoro agile" all'interno della Provincia di Benevento nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi da definirsi nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);

**CONSIDERATO CHE** l'accesso a tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa può essere autorizzato, da ciascun Dirigente per il personale di riferimento e dal Segretario Generale per le figure dirigenziali, nel rispetto delle seguenti condizioni e atti di organizzazione e programmazione previste dal D.M. 08.10.2021:

- *lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi resi all'Ente a favore degli utenti;*
- *il Dirigente/Posizione Organizzativa deve garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo comunque essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;*
- *non vi sia lavoro arretrato o accumulato nel servizio in cui opera ordinariamente il dipendente, ovvero, nel caso vi fosse, venga allegato all'accordo individuale un piano di smaltimento dell'arretrato.*

**TENUTO CONTO CHE:**

- 1) **Il regime del lavoro agile viene sempre autorizzato dal Dirigente** per i lavoratori che si trovino nelle seguenti condizioni personali e/o familiari:
  - ***Lavoratori fragili:** soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;*
  - ***dipendenti con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, documentate attraverso la produzione di certificazione proveniente da medici di una struttura pubblica (da allegare in copia alla richiesta);***
  - ***Lavoratori padri e lavoratrici madri con figli minorenni conviventi di età non superiore ai 14 anni, a condizione di mancato godimento del lavoro agile da parte dell'altro genitore;***
- 2) **Nelle more di approvazione del PIAO, il regime del lavoro agile potrà essere concesso, in tutti gli altri casi,** con apposita istanza del dipendente al proprio dirigente, e potrà essere autorizzato – previo nulla osta del Dirigente del Servizio Gestione Giuridica del Personale che detiene la visione e controllo complessivo del lavoro agile all'interno dell'Ente e ne vigila l'utilizzo da parte degli altri dirigenti - nei limiti del **15% del personale in servizio presso la Provincia,** a seguito di pubblicazione di apposito avviso informativo da parte del servizio gestione giuridica del personale;
- 3) **Qualora il numero delle istanze di lavoro agile di cui al punto precedente fosse superiore al 15%** dei dipendenti in servizio presso l'Ente (arrotondato all'unità superiore), nel rispetto del principio di rotazione, viene data priorità alle seguenti categorie:

- *Dipendenti con familiari* (coniuge, partner di un'unione civile, convivente stabile more uxorio, genitori anche se non conviventi, figli anche se non conviventi e anche maggiori di età) per i quali il dipendente usufruisca dei permessi di cui all'art. 3 comma 3 legge 104/92 (da allegare in copia alla richiesta);
- *Dipendenti con familiari* (coniuge, partner di un'unione civile, convivente stabile more uxorio, genitori anche se non conviventi, figli anche se non conviventi e anche maggiori di età) affetti da patologie che ne compromettono l'autonomia, documentate attraverso la produzione di certificazione proveniente da medici di una struttura pubblica (da allegare in copia alla richiesta);
- *Lavoratrici in gravidanza;*
- *Lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*
- *Distanza della residenza o domicilio dal luogo di lavoro superiore a 30 km.*

#### **VISTI:**

- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- lo Statuto Provinciale;
- il Regolamento di Contabilità;
- le Deliberazioni del CP n. 17 del 13.09.2022 di approvazione definitiva del DUP 2022/2024 e la n. 18 del 13.09.2022 di approvazione del Bilancio di previsione annuale 2022 e triennale 2022/2024;
- la Delibera Presidenziale n. 23 del 11.02.2022 di approvazione del Piano della Performance (provvisorio) 2022 e assegnazione PEG e obiettivi per l'anno 2022 e dato atto che è in corso di approvazione il Piano della Performance 2022/2024;

**DATO ATTO**, ai sensi dell'art. 6 bis della L. n. 241/1990 e dell'art. 1 co. 9 lett. e) della L. n. 190/2012 della insussistenza di cause di conflitto di interesse, anche potenziale nei confronti del responsabile del presente procedimento;

**ACCERTATO**, ai fini del controllo preventivo di regolarità amministrativa di cui all'articolo 147- bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e del vigente regolamento provinciale dei controlli interni, la regolarità tecnica del presente provvedimento, la legittimità e correttezza dell'azione amministrativa, il cui parere favorevole è reso unitamente alla sottoscrizione del presente provvedimento da parte del Dirigente del Servizio Gestione Giuridica del Personale

#### **PROPONE di DELIBERARE**

**La premessa è parte integrante e sostanziale del presente deliberato e qui si intende integralmente trascritto e riportato:**

3. **DI DARE INDIRIZZI** al Responsabile del Servizio Gestione Giuridica del Personale degli adempimenti consequenziali finalizzati ad attivare tutte le procedure propedeutiche ad autorizzare il regime di lavoro agile secondo le indicazioni riportate nelle premesse del presente dispositivo ed in particolare:

- 4) **Il regime del lavoro agile viene sempre autorizzato dal Dirigente** per i lavoratori che si trovino nelle seguenti condizioni personali e/o familiari:
- ***Lavoratori fragili:*** *soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;*
  - ***dipendenti con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, documentate attraverso la produzione di certificazione proveniente da medici di una struttura pubblica (da allegare in copia alla richiesta);***
  - ***Lavoratori padri e lavoratrici madri con figli minorenni conviventi di età non superiore ai 14 anni, a condizione di mancato godimento del lavoro agile da parte dell'altro genitore;***
- 5) **Nelle more di approvazione del PIAO, il regime del lavoro agile potrà essere concesso, in tutti gli altri casi,** con apposita istanza del dipendente al proprio dirigente, e potrà essere autorizzato – previo nulla osta del Dirigente del Servizio Gestione Giuridica del Personale che detiene la visione e controllo complessivo del lavoro agile all'interno dell'Ente e ne vigila l'utilizzo da parte degli altri dirigenti - nei limiti del **15% del personale in servizio presso la Provincia,** a seguito di pubblicazione di apposito avviso informativo da parte del servizio gestione giuridica del personale;
- 6) **Qualora il numero delle istanze di lavoro agile di cui al punto precedente fosse superiore al 15%** dei dipendenti in servizio presso l'Ente (arrotondato all'unità superiore), nel rispetto del principio di rotazione, viene data priorità alle seguenti categorie:
- ***Dipendenti con familiari*** *(coniuge, partner di un'unione civile, convivente stabile more uxorio, genitori anche se non conviventi, figli anche se non conviventi e anche maggiori di età) per i quali il dipendente usufruisca dei permessi di cui all'art. 3 comma 3 legge 104/92 (da allegare in copia alla richiesta);*
  - ***Dipendenti con familiari*** *(coniuge, partner di un'unione civile, convivente stabile more uxorio, genitori anche se non conviventi, figli anche se non conviventi e anche maggiori di età) affetti da patologie che ne compromettono l'autonomia, documentate attraverso la produzione di certificazione proveniente da medici di una struttura pubblica (da allegare in copia alla richiesta);*
  - ***Lavoratrici in gravidanza;***
  - ***Lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151***
  - ***Distanza della residenza o domicilio dal luogo di lavoro superiore a 30 km.***
4. **DI DARE ATTO** che la presente proposta di deliberazione non comporta oneri a carico del Bilancio dell'Ente;
5. **DI RENDERE** la deliberazione ad adottarsi, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134 c.4 del DLgs 267/2000.

Benevento, li 06/10/2022

*Il Responsabile del  
f.to Dott.ssa Maria Luisa Dovetto*

*IL SEGRETARIO GENERALE  
f.to Dott.ssa Maria Luisa Dovetto*



# Provincia di Benevento

**Proposta di Delibera Presidenziale N. 10 del 06/10/2022  
Gestione Giuridica del Personale**

## **PARERI**

### **PARERE di REGOLARITÀ TECNICA - Art. 49 D.LGS. 267/2000**

Il sottoscritto DIRIGENTE del Gestione Giuridica del Personale esprime sul presente atto parere **Favorevole**, in ordine alla **regolarità tecnica**, ai sensi dell'art. 49 del DLgs. n. 267/2000.

**Motivazione:**

Benevento, 06/10/2022

**IL SEGRETARIO GENERALE  
f.to Dott.ssa Maria Luisa Dovetto**

*Letto, confermato e sottoscritto*

**Il Presidente**  
**f.to Nino Lombardi**

**Il Segretario Generale**  
**f.to Dott.ssa Maria Luisa Dovetto**

---

**Si attesta che:**

- ✓ **la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile in data odierna ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs.vo n.267 dell' 8/8/2000.**
- ✓ **se ne dispone la pubblicazione all'Albo Pretorio online.**
- **è divenuta esecutiva in data \_\_\_\_\_ decorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione, ai sensi dell'art.134, comma 3, del D.Lgs.vo n.267 del 18.8.2000.**

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
**f.to Dott.ssa Maria Luisa Dovetto**

---

=====

**Copia conforme all'originale agli Atti per uso amministrativo 07/10/2022**

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
**f.to Dott.ssa Maria Luisa Dovetto**

---