COMUNE DI FUCECCHIO

Città Metropolitana di Firenze

Segretario generale

Prot. n. 12325/2021

Cl. 2.9

DIRETTIVA n. 3/2021 del 3 Maggio 2021

Oggetto: Lavoro Agile. Aggiornamento del quadro normativo di riferimento. Indicazioni operative

COMUNE DI FUCECCHIO
COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE
Protocollo N.0012325/2021 del 03/05/2021
Firmato:SIMONE CUCINOTTA

VISTO l'art 97, comma 4, del TUEL (D.Lgs. n. 267/2000), in forza del quale *"Il segretario sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e ne coordina l'attività, salvo quando ai sensi e per gli effetti del comma 1, dell'articolo 108, il Sindaco e il Presidente della Provincia abbiano nominato il direttore generale"*;

VISTO l'art. 101 del CCNL dell'Area Funzioni locali per il periodo 2016-2018, in base al quale, nell'esercizio delle Funzioni di sovraintendenza e coordinamento riconosciute al Segretario Comunale *[…] l'assunzione delle funzioni di Segretario comunale comporta compiti di sovraintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento delle loro attività, tra i quali la sovraintendenza alla gestione complessiva dell'ente, la responsabilità della proposta del piano esecutivo di gestione nonché, nel suo ambito, del piano dettagliato degli obiettivi e del piano della performance, la responsabilità della proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale […]"*;

RICHIAMATE le altre mie direttive in materia di lavoro agile reperibili al link https://www.comune.fucecchio.fi.it/comune/atti-e-regolamenti/atti-generali;

VISTO il Decreto Legge 30 aprile 2021, n. 56 che, oltre a intervenire sulle percentuali minime di lavoro agile a regime previste dall'articolo 14 della legge 124 del 2015, elimina la percentuale del 50 per cento dall'articolo 263 del decreto Rilancio che ha guidato sino al 30 aprile gli enti nell'applicazione del lavoro agile semplificato, prorogando fino al 31 dicembre le deroghe all'accordo individuale e agli obblighi di comunicazione.

Alla luce delle norme e delle direttive sopra richiamate, valgono le seguenti considerazioni e indicazioni operative.

Il Piano organizzativo del lavoro agile (Pola) rappresenta uno strumento di pianificazione triennale di obiettivi organizzativi di cui resta immutata la disciplina del contenuto ma ritoccata la misura. Esso dovrà essere adottato e poi aggiornato entro il 31 Gennaio di ogni anno.

La soglia minima dei dipendenti ai quali riconoscere,a regime, il lavoro agile è abbassata ora al 15 per cento.

Ciò restituisce margini di autonomia alle amministrazioni rappresentando la soluzione in grado di coniugare l'utilizzo del lavoro agile ai più alti livelli di efficacia, efficienza e customer satisfaction.

Intanto esce di scena la soglia minima del 50 per cento dal lavoro agile emergenziale. Ciò significa che, pur nella continuità degli sforzi realizzati nell'ultimo anno, è concesso nuovo spazio per rimodulare il lavoro reso in presenza e quello reso a distanza tenendo conto di una lenta e progressiva uscita dall'emergenza. Senza essere vincolati alla rigidità di percentuali orientate al bisogno primario di preservare la salute pubblica.

Il quadro normativo è ora rivolto a un orizzonte che intravede l'uscita dall'emergenza e intende concentrarsi sul bisogno di realizzare quell'aumento di competitività che, insieme alla conciliazione vita lavoro, configura la logica del nuovo modello organizzativo.

La deroga all'accordo individuale è prorogata fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi, e comunque non oltre il 31 dicembre.

Si crea in questo modo una maggiore fluidità nel passaggio dalla normativa emergenziale del lavoro agile a quella a regime, in attesa di una disciplina contrattuale per guidare gli enti sui numerosi istituti del trattamento giuridico ed economico che faticano oggi ad inserirsi nel nuovo modello «Smart».

Il compito di chi esercita funzioni dirigenziali rimane quello di dare applicazione al lavoro agile semplificato (accordo e obblighi informativi derogati) con maggiore flessibilità, slegata da rigide percentuali che mal potrebbero conciliarsi con le reali capacità organizzative del nostro ente.

Il Segretario Generale
Dott. Simone Cucinotta