



**PROVINCIA  
DI PARMA**

**UFFICIO GESTIONE DEL PERSONALE**

**DECRETO PRESIDENZIALE**

---

**n. 139 del 16/06/2022**

**Oggetto:** PERSONALE - PROROGA MISURE ORGANIZZATIVE IN MERITO AL LAVORO DA REMOTO POST EMERGENZA SANITARIA - DAL 1° LUGLIO 2022 AL 31 DICEMBRE 2022, FATTA SALVA L'ENTRATA IN VIGORE DEL NUOVO CCNL E/O L'ADOZIONE DEL POLA

IL PRESIDENTE

**PRESO ATTO CHE:**

- con delibera di Consiglio n. 5 del 17/01/2022 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2022 – 2024. Con il medesimo atto sono stati approvati il Programma Triennale dei lavori pubblici 2022-2024 ed il relativo elenco annuale 2022, il Piano Triennale 2022 - 2024 del fabbisogno di personale ed il Programma Biennale 2022 - 2023 degli acquisti di beni e servizi;
- con delibera di Consiglio n. 6 del 28/01/2022 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2022 – 2024;
- con decreto del Presidente n 43 del 22/02/2022 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2022 – 2024;

**VISTO** il D.P.C.M. del 23.9.2021, pubblicato in data 12 ottobre sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana (Serie Ordinaria n. 244) che ribadiva testualmente che:

1. **A decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e' quella svolta in presenza.**

2. *Nell'attuazione di quanto stabilito al comma 1, le amministrazioni assicurano il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da COVID-19 impartite dalle competenti autorità;*

**RICHIAMATO** il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 8.10.2021, che ha previsto che – con decorrenza dal 15 ottobre 2021 - al fine di realizzare il superamento dell'utilizzo del lavoro agile emergenziale come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa, le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, adottassero le misure organizzative ivi previste per il rientro in presenza del personale dipendente;

**RICHIAMATE** le *“Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell’articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell’articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021”* – sulle quali è stato acquisito il parere favorevole della Conferenza Unificata in data 16 dicembre 2021 - che - **nelle more della regolamentazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-21 che disciplineranno a regime l’istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale e che costituiscono la modalità di superamento della fase emergenziale per lo sviluppo del lavoro agile, sono rivolte alle pubbliche amministrazioni e agli altri enti ad esse assimilati** – si prefiggono *“l’obiettivo di fornire indicazioni per la definizione di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l’orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo ad un tempo il miglioramento dei servizi pubblici e dell’equilibrio fra vita professionale e vita privata.”;*

**VISTA** la circolare del 5 gennaio 2022, adottata congiuntamente dai ministri della P.A. e del Lavoro e Politiche Sociali;

#### **PRESO ATTO CHE:**

- l’art. 1 del D.L. 24 dicembre 2021, n. 221, convertito con Legge 18 febbraio 2022, n. 11 ha successivamente prorogato lo stato di emergenza fino al 31 marzo 2022;
- il Decreto Legge 24 marzo 2022, n. 24, convertito con Legge n. 52 del 19 maggio 2022 ha introdotto disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell’epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza dal prossimo 1° aprile 2022;

**RICHIAMATO** il decreto del Presidente n. 233 del 15 ottobre 2021, con il quale – sulla base del citato decreto ministeriale dell’8 ottobre 2022 - sono state previste le misure organizzative da porre in essere in questo Ente dal 15

ottobre 2021 fino al 31 dicembre 2021, ancora in vigore a seguito dell'ulteriore periodo di proroga disposto dal Governo fino al 31 marzo 2022;

**RIBADITO** quanto previsto nel sopra citato decreto 8.10.2021, ed, in particolare che:

### **Art. 1 Comma 3.**

*“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 del lavoro agile da definirsi ai sensi dell’articolo 6, comma 2, lettera c), del decreto- legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, 113, nell’ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), e tenuto conto che a decorrere dalla data di cui al comma 1 il lavoro agile non è più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, l’accesso a tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa potrà essere autorizzato nel rispetto delle seguenti condizioni:*

*a) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi resi all’amministrazione a favore degli utenti;*

*b) l’amministrazione deve garantire un’adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l’esecuzione della prestazione in presenza;*

*c) l’amministrazione mette in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;*

*d) l’amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;*

*e) l’amministrazione, inoltre, mette in atto ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;*

*f) l’accordo individuale di cui all’articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, deve definire, almeno:*

*1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;*

*2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;*

*3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;*

g) le amministrazioni assicurano il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;

h) le amministrazioni prevedono, ove le misure di carattere sanitario lo richiedano, la rotazione del personale impiegato in presenza, nel rispetto di quanto stabilito dal presente articolo;

#### **DATO ATTO CHE:**

- la Provincia ha sempre garantito durante l'emergenza sanitaria il pieno funzionamento delle proprie attività di sportello e di ricevimento degli utenti (front office) e dei settori preposti alla erogazione di servizi all'utenza (back office), anche attraverso l'ausilio di piattaforme digitali dedicate, si trova pertanto già nelle condizioni previste 1 c. 2 lett. a) del Decreto 08/10/21;
- l'articolazione del lavoro da remoto, gestita dai Dirigenti dei Servizi nella loro autonomia, ha visto una progressiva riduzione delle giornate svolte in remoto durante il corso del 2021 con il progressivo attenuarsi dell'emergenza sanitaria, tale per cui dall'ultima rilevazione dell'ufficio personale a febbraio 2022 sono state svolte il **24,31%** delle giornate di lavoro da remoto sul totale delle giornate di lavoro dei dipendenti che svolgono attività effettuabili da remoto.

#### **RIBADITO INOLTRE CHE:**

1) gli accordi individuali sono già stati stipulati e rispondono ai requisiti minimi di cui al citato art. 1 c. 2 lett. f) del DM 08/10/21, laddove:

- a) gli obiettivi della prestazione resa in modalità agile sono compresi negli obiettivi individuali assegnati ai dipendenti secondo il vigente sistema di misurazione della performance dai Dirigenti/PO delegate; come previsto dall'articolo 1, comma 3, del Decreto del Ministro della P.A. del 19 ottobre 2020, il lavoro agile può, infatti, avere ad oggetto sia le attività ordinariamente svolte in presenza dal dipendente, sia, in aggiunta o in alternativa e comunque senza aggravio dell'ordinario carico di lavoro, attività progettuali specificamente individuate tenuto conto della possibilità del loro svolgimento da remoto, anche in relazione alla strumentazione necessaria;
- b) sono definite le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché le fasce di contattabilità;
- c) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione del lavoratore rientrano nel sistema di misurazione della performance e valutazione del personale in vigore, essendo la

prestazione di lavoro in presenza e da remoto da considerarsi come un unico continuum lavorativo non scindibile;

2) l'ente si è dotato delle tecnologie necessarie per garantire lo svolgimento della prestazione di lavoro da remoto in sicurezza e garantendo la possibilità tecnica di contattare i dipendenti nelle fasce di reperibilità, in conformità agli specifici obiettivi inseriti nei vigenti atti di programmazione;

**VISTO il decreto del presidente n. 79 del 23 marzo 2022, con il quale è stata autorizzata**, in conformità al DPCM 08/10/2021, la prosecuzione del lavoro da remoto alle stesse condizioni e con le medesime modalità previste dal citato decreto 23/9/2021 fino al 30 giugno 2022, fatta salva l'entrata in vigore del nuovo CCNL Comparto Enti Locali e/o l'adozione del POLA da parte dell'Ente;

**CONSIDERATO** che, ad oggi:

- il CCNL Comparto Enti Locali non è ancora entrato in vigore, essendo ancora in atto le trattative tra le parti;
- il POLA, nelle more dell'adozione del PIAO che dovrebbe contenerlo, non è ancora stato adottato;

**RITENUTO**, pertanto, di autorizzare – nelle more dell'entrata in vigore del CCNL e/o dell'adozione del PIAO (che dovrà contenere il POLA) - la prosecuzione del lavoro da remoto dal 1° luglio 2022 al 31.12.2022, alle stesse condizioni e con le medesime modalità già indicate nel decreto presidenziale sopra citato;

**RIBADITO, quindi**, che, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, a ciascun dirigente dell'ente (o posizione organizzativa delegata alla gestione del personale) compete la definizione dell'articolazione della modalità lavorativa dei propri dipendenti (presenzalavoro in remoto), garantendo i principi di cui al citato DM 08/10/2021;

**RITENUTO, PERTANTO:**

- di demandare al Dirigente del Servizio Finanziario e Risorse Umane **la comunicazione a tutti i dipendenti della automatica prosecuzione della validità dell'accordo individuale già sottoscritto fino alla data sopra citata, fatta salva la facoltà di recesso dallo stesso nelle modalità indicate;**
- di demandare ai Dirigenti / PO l'organizzazione dell'eventuale prosecuzione dell'alternanza tra lavoro in presenza e lavoro da remoto con prevalenza per il primo, per i dipendenti che svolgono attività eseguibili da remoto, che hanno sottoscritto l'accordo individuale e non hanno esercitato il recesso, con decorrenza dal 1° luglio 2022 e fino al 31 dicembre 2022, fatta salva l'entrata in vigore del nuovo CCNL Comparto Enti Locali e/o l'adozione del POLA da parte dell'Ente, valutando prioritariamente di non arrecare alcun disagio o rallentamento dell'ordinaria attività lavorativa dei rispettivi uffici o in alcun modo pregiudizio al raggiungimento degli obiettivi di performance di ente e individuali già definiti nel piano della performance; **di norma, solo ove il lavoro da remoto sia ritenuto compatibile con i principi di cui al decreto 8.10.2021, la distribuzione settimanale sarà di 1 giorno in lavoro da remoto e 4 giorni di lavoro in presenza;**

**PRESO ATTO CHE il citato D.L. n. 24/2022, all'art. 10, comma 1-bis),**prevede che:

*“Esclusivamente per i soggetti affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute adottato ai sensi*

*dell'articolo 17, comma 2, del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 2022, n. 11, la disciplina di cui all'articolo 26, commi 2 e 7-bis, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e' prorogata fino al 30 giugno 2022."*

e che, ad oggi, non è prevista alcuna proroga delle tutele di cui sopra dal 1° luglio 2022 (svolgimento di norma della prestazione lavorativa in modalita' agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definita dal CCNL Funzioni Locali, o svolgano specifiche attivita' di formazione professionale anche da remoto)

**VISTO** lo Statuto della Provincia, approvato dall'Assemblea dei Sindaci con atto n. 1 del 9 gennaio 2015 e modificato con atto dell'Assemblea stessa n. 1 del 07/03/2019;

**ACQUISITO** il parere favorevole del Dirigente del Servizio Finanziario e Gestione del Personale in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento, ai sensi dell'art. 49 del DLgs 267/2000;

**DATO ATTO CHE** non si provvede ad acquisire il parere del Responsabile di Ragioneria in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, poiché il presente provvedimento non ha alcuna rilevanza contabile;

## **DECRETA**

1. DI AUTORIZZARE, in conformità al DPCM 08/10/2021, la prosecuzione del lavoro da remoto alle stesse condizioni e con le medesime modalità previste dal citato decreto 79/2022 **dal 30 giugno 2022 al 31 dicembre 2022, fatta salva diversa disposizione a seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL Comparto Enti Locali e/o l'adozione del POLA da parte dell'Ente;**
2. DI DEMANDARE al Dirigente del Servizio Finanziario e Risorse Umane **la comunicazione a tutti i dipendenti della automatica prosecuzione della validità dell'accordo individuale già sottoscritto fino alla data sopra citata, fatta salva la facoltà di recesso dallo stesso nelle modalità indicate;**
3. DI DISPORRE che **ciascun Dirigente dell'ente (o posizione organizzativa delegata alla gestione del personale) organizzi l'articolazione della modalità lavorativa dei propri dipendenti (presenza/lavoro in remoto), secondo i principi previsti dai protocolli per la sicurezza, nonché secondo i principi di cui al citato DM 08/10/2021 ed indicati in premessa, ed in particolare:**
  - assenza di alcun disguido o rallentamento dell'ordinaria attività lavorativa dei rispettivi uffici o al raggiungimento degli obiettivi di performance di ente e individuali già definiti nel piano della performance;

- adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;
  - rotazione del personale impiegato in presenza, ove le misure di carattere sanitario lo richiedano;
  - assicurando prioritariamente la presenza in servizio del personale preposto alle attività di sportello negli orari di ricevimento degli utenti (front-office) e ai rispettivi back office al fine di evitare ogni pregiudizio al regolare svolgimento di queste attività,
  - assicurando lo smaltimento di lavoro arretrato, ove eventualmente sia stato accumulato;
4. DI DISPORRE che, solo ove il lavoro da remoto sia ritenuto compatibile con i principi di cui al decreto 8.10.2021, i dirigenti/PO tengano conto che **la distribuzione settimanale dei dipendenti dovrà essere, di norma, di 1 giorno in lavoro da remoto e 4 giorni di lavoro in presenza;**
5. DI TRASMETTERE il presente Decreto alle OO. SS;
6. DI DARE ATTO che il presente decreto è esecutivo dalla sua sottoscrizione.

Il Presidente  
(MASSARI ANDREA)  
con firma digitale



**PROVINCIA  
DI PARMA**

UFFICIO GESTIONE DEL PERSONALE

**PARERE di REGOLARITA' TECNICA**

Sulla proposta n. **1961 /2022** ad oggetto:

" PERSONALE - PROROGA MISURE ORGANIZZATIVE IN MERITO AL LAVORO DA REMOTO POST EMERGENZA SANITARIA - DAL 1° LUGLIO 2022 AL 31 DICEMBRE 2022, FATTA SALVA L'ENTRATA IN VIGORE DEL NUOVO CCNL E/O L'ADOZIONE DEL POLA "

Viste le motivazioni espresse nel testo della proposta di atto in oggetto, ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarita' tecnica.

Note:

Parma , 15/06/2022

Sottoscritto dal Responsabile  
(MENOZZI IURI)  
con firma digitale