



Comunità Alta Valsugana e Bersntol

Tolgamoaschòft Hoa Valzegu' ont Bersntol

(Provincia di Trento)

DECRETO DEL PRESIDENTE N. 102

OGGETTO: rif. decreto n. 18 di data 13 febbraio 2025. Modifica al "Disciplinare per l'applicazione del lavoro agile presso la Comunità Alta Valsugana e Bersntol".

L'anno **DUEMILAVENTICINQUE**, addì **VENTITRE** del mese di **GIUGNO**, il Presidente sig. Fontanari Andrea

EMANA

il decreto in oggetto.

Assiste il Segretario Generale, dott.ssa MARIUCCIA CEMIN.

Oggetto: rif. decreto n. 18 di data 13 febbraio 2025. Modifica al “Disciplinare per l’applicazione del lavoro agile presso la Comunità Alta Valsugana e Bersntol”.

IL PRESIDENTE

Premesso che:

- l’art. 18, comma 1, della Legge 22 maggio 2017, n. 81 e s.m. *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”* definisce *“il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa (...)”* e prevede che *“la prestazione lavorativa debba essere eseguita in parte all’interno dei locali aziendali e in parte all’esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”*;
- la medesima disposizione, al successivo comma 3, prevede l’estensione del lavoro agile anche al pubblico impiego, disponendo che la disciplina dettata si applica, in quanto compatibile, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l’applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti;
- l’art 30 del C.C.P.L. del personale dell’area non dirigenziale del Comparto Autonomie locali sottoscritto il 1° ottobre 2018, dispone che gli enti possono prevedere, per il perseguimento delle proprie esigenze organizzative e al fine di contemperare le esigenze personali e/ famigliari con quelle produttive, lo svolgimento del rapporto di lavoro mediante forme di lavoro agile (smart working), verificata la compatibilità di tali modalità di lavoro con le attività e le esigenze organizzative dell’ente;
- l’art. 4 del C.C.P.L. del personale dell’area della dirigenza e dei Segretari comunali del Comparto Autonomie locali sottoscritto in data 29 ottobre 2018 prevede lo svolgimento del rapporto di lavoro mediante forme di lavoro agile;
- entrambi gli articoli sopra citati chiariscono che le modalità applicative delle forme di lavoro agile sono disciplinate in sede di contrattazione di settore e/o decentrata;
- con la deliberazione della Giunta Provinciale n. 1476 di data 3 settembre 2021 è stato approvato il Piano Strategico di legislatura per la promozione del lavoro agile presso i datori di lavoro pubblici e privati della Provincia autonoma di Trento denominato *“Dal lavoro agile al distretto Trentino intelligente”* il cui scopo è quello di incrementare la competitività, l’attrattività e l’efficienza delle amministrazioni, l’orientamento ai risultati, il miglioramento dei servizi pubblici nonché di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, promuovendo il lavoro agile quale modalità volontaria di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato;
- l’accordo per la disciplina del lavoro agile per il personale del Comparto Autonomie locali – area non dirigenziale, sottoscritto in data 21 settembre 2022, tra l’Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale (A.P.Ra.N.) e la delegazione dei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali, stabilisce le disposizioni applicative per lo svolgimento del lavoro agile previsto dalla legge 22 maggio 2017 n. 81;
- ai sensi di quanto disposto dall’articolo 1, comma 3, del citato accordo di data 21 settembre 2022, l’attivazione della modalità di lavoro agile rientra nella disponibilità dell’Amministrazione;
- alla luce di quanto sopra è stato approvato, con proprio decreto n. 18 di data 13 febbraio 2025, il Disciplinare per l’applicazione del lavoro agile presso la Comunità Alta Valsugana e Bersntol;
- in data 27 marzo 2025 è stata inviata la nota ID n. 123054800 a firma della Responsabile del Servizio Personale con la quale tutto il personale dipendente è stato informato dell’avvenuta approvazione del Disciplinare per l’applicazione del lavoro agile presso la Comunità Alta Valsugana e Bersntol, e dei relativi allegati, fissando il termine di venerdì 13 giugno 2025 per la presentazione delle proposte di accordo di lavoro agile da parte dei dipendenti interessati;
- entro il termine sopra indicato, al Servizio Personale sono complessivamente pervenute n. 40 richieste per il lavoro agile di cui n. 25 da parte del personale assegnato al Servizio Socio assistenziale, precisando che delle n. 40 richieste pervenute n. 27 hanno ottenuto parere positivo, n. 7 hanno ottenuto parere negativo e n. 6 sono state oggetto di modifica da parte del rispettivo Responsabile di Servizio.

Considerato il notevole numero di domande consegnate al Servizio Personale, con particolare riferimento alle adesioni pervenute da parte del personale dipendente assegnato al Servizio Socio assistenziale (n. 25 domande) inquadrato nella figura professionale di assistente sociale ma anche da parte di quello avente mansioni di carattere amministrativo e contabile.

Ribadito il fatto che, con l'introduzione del lavoro agile, la Comunità intende perseguire le seguenti finalità:

- sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività;
- rafforzare le pari opportunità e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, contribuendo ad un innalzamento della produttività, ad una riduzione dell'assenteismo e ad un aumento della soddisfazione dei dipendenti;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro e quindi anche delle fonti di inquinamento ambientale;
- razionalizzare spazi e dotazioni tecnologiche.

Richiamato l'articolo 5 "Personale escluso" del disciplinare in argomento che dispone quanto segue:

"È escluso dall'accesso alla modalità di lavoro agile, ad eccezione che per le attività di formazione, il seguente personale, salvo specifiche autorizzazioni del Responsabile di Servizio o Segretario Generale:

- *operatore socio-assistenziale/sanitario (assistenti domiciliari)*
- *operaio*
- *altro personale con prestazione lavorativa non eseguibile in modalità agile o che richiede una presenza continua del dipendente o che prevede un contatto costante con l'utenza."*

Richiamato altresì l'articolo 7 "Ruolo dei Responsabili e del Segretario Generale" del disciplinare in argomento che dispone quanto segue:

"I Responsabili, ciascuno per il proprio Servizio, hanno un ruolo fondamentale nella mappatura dei processi di lavoro compatibili con il lavoro agile, tenuto conto delle necessità tecniche delle singole attività, nell'individuazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati raggiunti.

In particolare il Responsabile dovrà verificare che le attività, tenuto conto della natura e delle modalità di svolgimento, non richiedano una presenza continuativa del dipendente presso la sede di lavoro o che non prevedano un contatto costante con l'utenza o con i colleghi. Dovrà inoltre verificare che l'attività in modalità lavoro agile sia compatibile con le esigenze di servizio.

omissis...

Richiamato infine l'articolo 11 "Priorità" del medesimo disciplinare che prevede quanto segue:

"Fatte salve le priorità sancite dalle vigenti disposizioni legislative, nel rispetto di quanto previsto dal successivo art. 12, sono prioritariamente valutate le condizioni di seguito indicate:

- ✓ *esigenze delle lavoratrici/dei lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità;*
- ✓ *esigenze delle lavoratrici/dei lavoratori con necessità di assistenza a familiari aventi diritto ai benefici di cui all'articolo 3, commi 1 e 3, della legge n. 104/1992;*
- ✓ *esigenze delle lavoratrici/dei lavoratori in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992 o con grave patologia certificata e riconosciuta dall'Unità operativa di medicina legale dell'APSS.*

L'accordo prevede che posso essere individuate altre priorità oltre a quelle sopra indicate:

- *esigenze per l'accudimento ai figli di età compresa tra 0 e 14 anni;*
- *pendolari che si spostano tratto casa-lavoro e lavoro-casa su una distanza superiore a 10 km.*

Si dispone inoltre, nel rispetto delle suddette priorità, che la generalità dei dipendenti della Comunità Alta Valsugana e Bersntol, possono usufruire dello smart working previo assenso del Responsabile di Servizio."

Ritenuto opportuno dover valutare preventivamente, in maniera attenta e approfondita, l'impatto complessivo di tale modalità organizzativa del lavoro sulla capacità di risposta qualitativa, efficace ed efficiente in termini di servizi ai cittadini, nel caso dell'eventuale accoglimento di tutte le domande pervenute, con particolare riferimento alle competenze proprie del Servizio socio assistenziale, fermo restando il riconoscimento del benessere del personale in termini di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Valutato, pertanto, dover procedere al riesame delle domande pervenute, con parere negativo e oggetto di modifica da parte del Responsabile, in coerenza con quanto disposto dagli articoli 5), 7) e 11) del disciplinare per l'accesso al lavoro agile, con particolare riferimento alle priorità indicate per l'individuazione del personale dipendente che può usufruire del lavoro agile (articolo 11).

Ritenuto a tal fine di fissare il termine del 30 settembre 2025 per completare le operazioni di cui alle precedenti premesse.

Considerata l'esigenza di pianificare in modo adeguato la parte amministrativa e organizzativa dei Servizi della Comunità Alta Valsugana e Bersntol, si rileva che il termine sopra indicato risulta incompatibile con la decorrenza per l'accesso al lavoro agile fissata al giorno 1° settembre 2025 dall'articolo 23 "Disposizioni transitorie" del relativo disciplinare.

Ritenuto pertanto, di modificare il "Disciplinare per l'applicazione del lavoro agile presso la Comunità Alta Valsugana e Bersntol", approvato con proprio decreto n. 18 di data 13 febbraio 2025, stabilendo il 1° gennaio 2026 quale nuova decorrenza delle disposizioni in esso contenute e sostituendo, quindi, la decorrenza del 1° settembre 2025, indicata nell'articolo 23 "Disposizioni transitorie", con la nuova decorrenza del 1° gennaio 2026.

Ritenuto, conseguentemente, di dover modificare lo schema di accordo decentrato individuale (allegato 1), sostituendo la data del 31 agosto 2026, indicata all'articolo 2, con la nuova data del 31 dicembre 2026.

Vista la legge provinciale n. 3 del 2006 "Norme in materia di governo dell'autonomia del Trentino" e successive modificazioni ed integrazioni ed in particolare l'art. 14, comma 7, il quale stabilisce che, per quanto non previsto dalla Legge, si applicano alla Comunità stessa, le Leggi Regionali in materia di Ordinamento dei Comuni.

Visto il Codice degli Enti locali della Regione Autonoma Trentino – Alto Adige approvato con Legge Regionale 3 maggio 2018, n. 2.

Visto lo Statuto della Comunità Alta Valsugana e Bersntol ed in particolare l'art. 77 in base al quale gli atti regolamentari e di organizzazione del Comprensorio Alta Valsugana si applicano, in quanto compatibili, fino all'entrata in vigore della corrispondente disciplina adottata dalla Comunità.

Visto il Regolamento di attuazione dell'ordinamento finanziario e contabile degli enti locali, approvato con D.P.G.R. 27 ottobre 1999, n. 8/L.

Vista la Legge provinciale 9 dicembre 2015, n. 18 e il Decreto Legislativo 23 giugno 2011, n. 118.

Visto il Regolamento di Contabilità approvato dal Consiglio con deliberazione n. 40 di data 16 dicembre 2019.

Visto il Bilancio di Previsione 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio dei Sindaci n. 46 di data 9 dicembre 2024, esecutivo ai sensi di legge.

Visto il Regolamento Organico e Regolamento delle procedure di assunzione del personale dipendente della Comunità Alta Valsugana e Bersntol, approvato con deliberazione del Consiglio della Comunità n. 16 di data 30 giugno 2015, modificato dal Consiglio della Comunità con deliberazioni n. 25 di data 10 settembre 2018 e n. 3 di data 3 febbraio 2020 e dal Consiglio dei Sindaci con deliberazione n. 12 di data 11 marzo 2024.

Visto il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Segretario Generale sul presente provvedimento ai sensi dell'articolo 185 del Codice degli enti locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige, approvato con legge regionale 3 maggio 2018, n. 2.

Dato atto che non è necessario acquisire il parere di regolarità contabile e l'attestazione della copertura finanziaria, ai sensi dell'articolo 191 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in quanto il presente decreto non rileva ai fini contabili.

Vista la deliberazione del Consiglio dei Sindaci n. 13 di data 10.06.2025 con la quale ai sensi dell'art. 17 della legge provinciale 16.06.2006, n. 3 e ss.mm., è stato preso atto dell'elezione del Presidente della Comunità Alta Valsugana e Bersntol e della relativa nomina dello stesso, nella figura del sig. Andrea Fontanari.

Accertata la propria competenza all'adozione del presente provvedimento, in conformità a quanto disposto dalla L.P. 16.06.2006, n. 3 e ss.mm., dallo Statuto della Comunità, dal vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, dal Piano esecutivo di gestione per l'esercizio 2025-2027 approvato dal Presidente con proprio decreto n. 1 di data 13 gennaio 2025.

Tutto ciò premesso,

DECRETA

1. di modificare, per i motivi esposti in premessa, il “Disciplinare per l'applicazione del lavoro agile presso la Comunità Alta Valsugana e Bersntol”, approvato con proprio decreto n. 18 di data 13 febbraio 2025, stabilendo il 1° gennaio 2026 quale nuova decorrenza delle disposizioni in esso contenute e sostituendo, quindi, la decorrenza del 1° settembre 2025, indicata nell'articolo 23 “Disposizioni transitorie”, con la nuova decorrenza del 1° gennaio 2026;
2. di modificare, conseguentemente, lo schema di accordo decentrato individuale (allegato 1), sostituendo la data del 31 agosto 2026, indicata all'articolo 2, con la nuova data del 31 dicembre 2026;
3. di trasmettere, per opportuna conoscenza, il presente provvedimento alle organizzazioni sindacali;
4. di dare atto che il presente provvedimento diverrà esecutivo dopo il decimo giorno dall'inizio della sua pubblicazione, ai sensi dell'art. 183, comma 3 della L.R. 3 maggio 2018, n. 2;
5. di dare evidenza, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4 della legge provinciale 30.11.1992, n. 23, che avverso il presente provvedimento sono ammessi:
 - opposizione da presentare al Presidente della Comunità entro il periodo di pubblicazione;
 - ricorso giurisdizionale avanti al Tribunale Regionale Giustizia Amministrativa di Trento, entro 60 giorni, ai sensi degli articoli 13 e 29 del D.Lgs. 2 luglio 2010, n. 104;
 - ricorso straordinario al Presidente della Repubblica entro 120 giorni ai sensi dell'articolo 8 del D.P.R. 24.11.1971, n. 1199.

Nei provvedimenti inerenti alla gestione del personale, disciplinata dalle disposizioni del codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro subordinato, ogni eventuale controversia individuale è devoluta al giudice ordinario in funzione di giudice del lavoro. È data la facoltà di esperire preventivamente il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 e seguenti del C.p.c.

Data lettura del presente decreto, lo stesso viene approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Andrea Fontanari

IL SEGRETARIO GENERALE
dott.ssa Mariuccia Cemin

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi degli art. 20 e 21 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).