



**COMUNE DI CASTELVETRANO**  
(Libero Consorzio Comunale di Trapani)

**VII DIREZIONE**  
**PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA, PARTECIPATE E**  
**CONTROLLI - PROVVEDITORATO ED ECONOMATO - GESTIONE**  
**RISORSE UMANE**

**COPIA DI DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE**  
**REGISTRO GENERALE N. 322 DEL 24-02-2025**

**OGGETTO:** APPROVAZIONE ACCORDO INDIVIDUALE PER LA PRESTAZIONE IN LAVORO AGILE.

**Oggetto:** *APPROVAZIONE ACCORDO INDIVIDUALE PER LA PRESTAZIONE IN LAVOROAGILE.*

**IL RESPONSABILE DELLA VII DIREZIONE**

*Ai sensi dell'art. 6 della L. 241/90, dell'art. 5 della L.R. 10/91, del Regolamento comunale e delle norme per la prevenzione della corruzione e delle illegalità, propone l'adozione della seguente Determinazione, di cui ne attesta la regolarità e correttezza del procedimento svolto per i profili di propria competenza, attestando, contestualmente, l'insussistenza di ipotesi di conflitto d'interessi;*

**PREMESSO CHE:**

- il lavoro agile trova la sua prima regolamentazione nell'ordinamento con la Legge 22 maggio 2017, n. 81, intitolata «*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*», tale legge definisce il lavoro agile come «*una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa (art. 18).*»;
- con Delibera della G. C. n. 265 del 29/12/2023 è stato approvato il *Regolamento per la disciplina: Lavoro agile (Smart Working), altre forme di lavoro a distanza (Lavoro da remoto)*;

**VISTO** l'art 14 comma 1 della Legge 07/08/2015 n. 124 Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche che dispone quanto segue: «*In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano*»;

**VISTE** le Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art. 1, comma 6, del decreto del Ministero per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni, sulle quali è stata acquisita l'intesa della Conferenza Unificata il 16 dicembre 2021, secondo le quali l'utilizzo del lavoro agile avverrà sempre

attraverso un accordo individuale tra l'amministrazione e il singolo dipendente, che definisce gli obiettivi, le modalità di esecuzione e i criteri di misurazione della prestazione lavorativa;

**VISTA** la circolare del 5 gennaio 2022, firmata dal Ministro per la pubblica amministrazione e dal Ministro del lavoro, con cui si sensibilizzano le amministrazioni pubbliche a utilizzare il lavoro agile in quanto strumento flessibile, al fine di diminuire la possibilità di diffondersi del virus, mantenendo però invariati i servizi resi all'utenza, stabilendo pertanto che ogni amministrazione «*può programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulandolo, come necessario in questo particolare momento, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile. In sintesi, ciascuna amministrazione può equilibrare il rapporto lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione, tenendo conto dell'andamento epidemiologico nel breve e nel medio periodo, e delle contingenze che possono riguardare i propri dipendenti (come nel caso di quarantene breve da contatti con soggetti positivi al coronavirus)*»;

**VISTO** il «*Regolamento per la disciplina: Lavoro Agile (smart working) altre forme di lavoro a distanza (Lavoro da remote)*» approvato con Delibera G.C n. 265 del 29/12/2023 che:

- all'art. 5 – *Destinatari* – al comma 3 stabilisce le attività remotizzabili;
- all'art. 6 – *Procedure* – al comma 4 stabilisce che il Responsabile della Direzione Organizzativa in cui è incardinato il dipendente verifichi il ricorrere di tutte le condizioni di legge al fine di autorizzare il lavoro agile;

**VISTA** la richiesta – *agli atti d'ufficio* - Prot. n. 10575 del 20/02/2025 presentata dalla dipendente OMISSIS di avvalersi della modalità di lavoro agile, ai sensi del Regolamento Comunale per la disciplina del lavoro agile;

**APPURATO** che la dipendente in questione espleta attività lavorativa compatibile con lo *smart-working* e, pertanto, la richiesta può essere accolta;

**STABILITO CHE** la prestazione dovrà essere svolta secondo le condizioni generali convenute nell'accordo individuale, allegato alla presente determinazione – *agli atti d'ufficio*;

**RITENUTO** pertanto di procedere all'approvazione dell'Accordo individuale con la dipendente OMISSIS, allegato alla presente determinazione - *agli atti d'ufficio*;

**DATO ATTO CHE** il ricorso al lavoro agile può essere disposto senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza dell'Ente;

**RITENUTO CHE** il presente provvedimento è stato redatto secondo la relativa scheda del vigente Piano di Auditing;

**ACCERTATA** la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, secondo quanto previsto dall'art. 147 bis del D. Lgs. n° 267 del 18/08/2000, così come modificato dall'art. 3 del D. L. n° 174/2012 e ss.mm.ii.;

**ATTESA** la propria competenza, ai sensi del vigente Statuto Comunale;

**VISTO:**

- il «*Regolamento per la disciplina: Lavoro agile (Smart Working), altre forme di lavoro a distanza (Lavoro da remoto)*» approvato con Delibera G.C. n. 269 del 29/12/2023 che, all'art. 5 - *Destinatari*, individua le attività non compatibili con la prestazione lavorativa da svolgersi in modalità di lavoro agile;
- l'art. 40 lett. m) dello statuto del Comune di Castelvetro, approvato con deliberazione di C.C. n. 130 del 16/12/2008 pubblicato nella G.U.R.S. parte 1^ Supplemento Straordinario n. 20 dell'8/05/2009, modificato con deliberazione C.C. n. 17 del 21/03/2013, pubblicato nella G.U.R.S. n. 37 del 09/08/2013, che ne attribuisce la propria competenza;

**VISTO:**

- il D. Lgs. n° 267/2000;
- il D. Lgs. n° 165/2001;

- il vigente CCNL comparto Funzioni Locali;
- il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- il *Regolamento per la disciplina: Lavoro agile (Smart Working), altre forme di lavoro a distanza (Lavoro da remoto)*, approvata con delibera di G.C. n. 265/2023;

#### **DETERMINA**

Per i motivi in premessa citati, che qui si intendono integralmente ripetuti e trascritti;

1. **DI APPROVARE** la richiesta Prot. n. 10575 del 20/02/2025 presentata dalla dipendente OMISSIS, di avvalersi della modalità di lavoro agile, ai sensi del vigente *Regolamento per la disciplina: Lavoro agile (Smart Working), altre forme di lavoro a distanza (Lavoro da remoto)*;
2. **DI SOTTOSCRIVERE** l'accordo individuale con la dipendente OMISSIS, come da Allegato 1 - *agli atti d'ufficio*;
3. **DI AMMETTERE** la dipendente OMISSIS, a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, secondo modalità, condizioni generali, obiettivi, modalità di valutazione previsti dall'Accordo Individuale sottoscritto, come da Allegato 1 - *agli atti d'ufficio*;
4. **DI NOTIFICARE** la presente determinazione dirigenziale alla dipendente e agli Uffici interessati per i provvedimenti consequenziali;
5. **DI ATTESTARE** la regolarità tecnica e la correttezza dell'azione amministrativa.

**IL RESPONSABILE DI DIREZIONE**  
F.to DOTT. ANDREA ANTONINO DI COMO

Copia di documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.