

**CIRCOLARE DEL SEGRETARIO
N. 2 DEL 19/01/2022**

- A tutti i dipendenti
- Ai Responsabili di Area
- Ai Sindaci dei Comuni aggregati
Mazzano, Nuvolento, Nuvolera

OGGETTO: NUOVE DISPOSIZIONI ORGANIZZATIVE IN RELAZIONE AL LAVORO AGILE, IN CONSEGUENZA DELLA NUOVA IMPENNATA DI CONTAGI IN SEGUITO ALLA VARIANTE OMICRON.

In seguito all'aumento costante dei contagi e alla proroga dello stato di emergenza fino al 31 marzo 2022 (D.L. n. 221/2021 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 305 del 24/12/2021), si pone la necessità di utilizzare ogni strumento utile che possa diminuire le possibilità di diffusione del virus.

Facendo seguito alla propria Circolare n. 13 del 25/10/2021, avente ad oggetto "DISPOSIZIONI ORGANIZZATIVE PER IL RIENTRO IN PRESENZA", che qui si richiama integralmente, si danno di seguito ulteriori disposizioni organizzative, alla luce del nuovo quadro pandemico, confermando il contenuto della citata circolare ove non modificato con il presente atto.

Il DPCM 23.9.2021 e il Decreto del Ministro della Funzione Pubblica in data 8 ottobre 2021 hanno dettato nuove modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni, prevedendo nuovi criteri per il lavoro agile, ai sensi del comma 1 dell'art. 263, del D.L. 34/2020 e s.m.i, in attesa della definizione in sede di contrattazione collettiva.

Fermo restando quanto previsto dal comma 1 dell'art. 14 della legge 124/2015, come modificata dal D.L. 52/2021, secondo il quale "In caso di mancata adozione del POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile), il lavoro agile si applica **almeno** al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano", sono successivamente intervenute le "Linee-guida in materia di lavoro 'agile' nelle Amministrazioni pubbliche", concordate tra Funzione Pubblica e Sindacati, sulle quali è stata acquisita l'Intesa in Conferenza Unificata lo scorso 16 dicembre 2021, ma non ancora pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale.

Con l'aggravarsi delle condizioni dei contagi e il protrarsi dello stato di emergenza è stata emanata la circolare del 5 gennaio 2022, a firma congiunta dei Ministri della funzione pubblica e del Lavoro, Brunetta e Orlando, con la quale "si intendono sensibilizzare le amministrazioni pubbliche[.....]ad utilizzare appieno tutti gli strumenti di flessibilità che le relative discipline di settore già consentono[.....]."



Una delle principali caratteristiche della disciplina oggi vigente per il lavoro agile nella pubblica amministrazione è la flessibilità. Flessibilità ed intelligenza sono i principali pilastri sui quali ciascuna amministrazione è libera di organizzare la propria attività, **mantenendo invariati i servizi resi all'utenza** “

La detta circolare fa presente la possibilità di “programmare il lavoro agile con una rotazione 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”.

Riassumendo, il quadro normativo al momento delineatosi in tema di lavoro agile è il seguente:

- il DM “ Brunetta” in data 8.10.2021 resta in vigore, con la previsione della prevalenza del lavoro in presenza;
- Per attivare la modalità del lavoro agile è necessario l'accordo individuale, in quanto non essendo più modalità lavorativa emergenziale, ma strumento organizzativo, lo stesso non può essere imposto d'ufficio, ma concordato con il lavoratore;
- La circolare Brunetta / Orlando ha introdotto il concetto di rotazione intendendolo come alternanza, per uno stesso lavoratore, di svolgimento della propria attività in presenza o in smart. Uno stesso dipendente può stare in smart working per il 100% dei giorni di un mese intero o di più mesi, purché alla fine dell'anno abbia svolto lavoro in presenza per il 51% rispetto ai giorni lavorati in smart, che devono essere pari al 49%. “Prevalenza del lavoro in presenza” significa che l'attività in presenza deve occupare la maggior percentuale delle giornate lavorative.
- È quindi possibile prevedere, in questa fase di impennata dei contagi, uno smart working integrale senza alternanza con lavoro in presenza e calendarizzare il recupero delle giornate in presenza fra alcuni mesi, pandemia permettendo.
- Il lavoro agile può essere svolto anche in quarantena o in caso di positività asintomatica, anche se adesso queste risultano ipotesi limitate temporalmente per i soggetti vaccinati.

Nelle prossime settimane, in cui è prevista una ulteriore crescita della diffusione del virus, è possibile valutare, potendo assicurare la prevalenza della prestazione del lavoro in presenza nella media della programmazione plurimensile, l'opportunità di una minore presenza del personale all'interno degli uffici, su richiesta dei lavoratori interessati, salvaguardando nel contempo la corretta ed integrale prestazione di tutti i servizi all'utenza e l'ordinato svolgimento di tutti gli adempimenti; le presenti misure organizzative si estendono anche ai Responsabili di servizio, ove gli stessi fossero interessati a richiedere la prestazione di attività lavorativa in modalità agile.

Alla luce di quanto sopra, si ritiene di dover integrare le misure organizzative già emanate per l'accesso al lavoro agile (Circolare n. 13 del 25/10/2021), al fine di garantire che:

- venga utilizzato ogni strumento utile che possa diminuire le possibilità di diffusione del virus;
- non vi sia alcun pregiudizio o riduzione nella fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- l'attivazione della prestazione lavorativa in modalità agile, ove autorizzata, venga attivata dopo la sottoscrizione di un accordo individuale con il dipendente;



- si provveda ad una rotazione flessibile, assicurando la prevalenza del lavoro in presenza anche su programmazione plurimensile del lavoro agile.

Di norma le giornate di lavoro agile non possono essere frazionate, ad eccezione dei casi autorizzati dai Responsabili per specifiche esigenze personali che si conciliano con quelle organizzative, ovvero per lo svolgimento di attività di formazione (assimilate a formazione fuori sede), ovvero di permessi orari previsti dalle norme di legge o contrattuali, ove ne ricorrano i presupposti.

In relazione alla individuazione delle attività compatibili con lo smart working (c.d. smartabili), si rimanda agli atti dispositivi già adottati dai competenti Responsabili di servizio e si invitano in ogni caso gli stessi Responsabili ad effettuare una ulteriore ricognizione, alla luce della normativa sopra specificata.

Si esorta altresì ad assicurare il rispetto del *“Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus covid-19 (sars-cov-2) negli ambienti di lavoro”* dei Comuni aggregati Mazzano, Nuvolento, Nuvolera, n. 1 del 30 aprile 2020, rivisto ed integrato con il Protocollo n. 2 del 10 febbraio 2021, da intendersi ancora in vigore.

Per quanto in premessa, esercitando i poteri datoriali di cui al combinato disposto degli artt. 5, comma 2 del d.lgs. 165/2001 e 89, comma 6 del Tuel, si definisce quanto segue:

1. l'accesso al lavoro agile è consentito a tutti i dipendenti, anche ai Responsabili di servizio, in regola con gli obblighi vaccinali previsti dalle disposizioni normative vigenti in materia di contenimento dei contagi da Covid-19, sulla base di una richiesta del lavoratore (come da modello vigente, nel quale si citerà anche la presente circolare, eventualmente eliminando il riferimento al numero massimo delle 8 giornate mensili previste con circ. 13/2021) la quale, ove ricorrano le condizioni di cui al presente atto, è accettata e disciplinata nell'ambito di un accordo individuale (come da modello vigente) che integra il contratto individuale di lavoro;
2. non vengono fissati limiti massimi percentuali, in relazione ai giorni o al numero di richieste, ai fini dell'accoglimento, ferma restando la salvaguardia della prevalenza della prestazione del lavoro in presenza nella media della programmazione plurimensile;
3. il lavoratore che svolge attività lavorativa in modalità agile è tenuto a disimpegnare l'attività in presenza in modo prevalente, cioè almeno per il 51% del debito lavorativo; l'individuazione dei periodi lavorativi in presenza è oggetto di specifico accordo tra le parti, nell'ambito dell'accordo individuale, e potrà essere programmata anche in base all'andamento della curva epidemiologica e di eventuali misure di contenimento del virus adottate dalle autorità competenti;
4. per sopravvenute esigenze di servizio, il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in presenza, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile e, comunque, almeno il giorno prima;
5. non è consentito in alcun modo individuare i lavoratori da adibire al lavoro agile sulla base del mancato possesso della certificazione verde COVID-19 prevista dalle norme vigenti per l'accesso al lavoro, in quanto ciò sarebbe elusivo dell'obbligo di possederla ed esibirla. Il lavoratore che al momento dell'accesso al luogo di lavoro dichiara il possesso della predetta



certificazione, ma non sia in grado di esibirla, deve essere considerato assente ingiustificato e non può in alcun modo essere adibito a modalità di lavoro agile. Conseguentemente non potranno essere autorizzati neanche ferie o permessi fino a quando la certificazione verde non sarà esibita.

Le presenti misure costituiscono atto di indirizzo e coordinamento per l'attività gestionale dei Responsabili di Servizio.

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Antonella Patrizia Nostro
firmato digitalmente

