

COMUNE DI TAGGIA

Provincia di Imperia

Prot. 16976

Taggia 30.6.2021

Oggetto: Utilizzo di modalità agili di svolgimento della prestazione lavorativa.

Circolare n. 2/2021

**Ai Responsabile dei Servizi
e per il loro tramite
a tutto il personale dipendente
e p.c. Al Sindaco
All'Ufficio Personale
SEDE**

Visto il decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante «Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19», convertito, con modificazioni, dalla legge 5 marzo 2020, n. 13, successivamente abrogato dal decreto-legge n. 19 del 2020 ad eccezione dell'art. 3, comma 6-bis, e dell'art. 4;

Visto il decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 22 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19» e in particolare gli articoli 1 e 2, comma 1;

Visto il decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19»;

Visto il decreto-legge 30 luglio 2020, n. 83, convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 25 settembre 2020, n. 124, recante «Misure urgenti connesse con la scadenza della dichiarazione di emergenza epidemiologica da COVID-19 deliberata il 31 gennaio 2020»;

Visto il decreto-legge 7 ottobre 2020, n. 125, recante «Misure urgenti connesse con la proroga della dichiarazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e per la continuità operativa del sistema di allerta COVID, nonché per l'attuazione della direttiva (UE) 2020/79 del 3 giugno 2020»;

Visto il decreto-legge 9 novembre 2020, n. 149, recante «Ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese e giustizia, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19» e, in particolare, l'articolo 30;

Visto il decreto-legge 30 novembre 2020, n. 157, recante «Ulteriori misure urgenti connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19» e, in particolare, l'articolo 24;

Visto il decreto-legge 2 dicembre 2020, n. 158, recante «Disposizioni urgenti per fronteggiare i rischi sanitari connessi alla diffusione del virus COVID-19»;

Visto il decreto-legge 18 dicembre 2020, n. 172, recante «Ulteriori disposizioni urgenti per fronteggiare i rischi sanitari connessi alla diffusione del virus COVID-19»;

Visto il decreto-legge 5 gennaio 2021, n. 1, recante «Ulteriori disposizioni urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19»;

Viste le delibere del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020, del 29 luglio 2020 e del 7 ottobre 2020 e 13 gennaio 2021 con le quali è stato dichiarato e prorogato lo stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili;

Vista la dichiarazione dell'Organizzazione mondiale della sanità dell'11 marzo 2020 con la quale l'epidemia da COVID-19 è stata valutata come «pandemia» in considerazione dei livelli di diffusività e gravità raggiunti a livello globale;

Viste le Circolari del Ministro per la pubblica amministrazione n. 2 del 1° aprile 2020 e n. 3 del 24 luglio 2020;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 ottobre 2020, recante «Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19»;

Visto il Protocollo quadro per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici sui luoghi di lavoro in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19", del 24 luglio 2020 "Rientro in sicurezza" sottoscritto dal Ministro per la Pubblica amministrazione e le organizzazioni sindacali;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 ottobre 2020 ed in particolare l'art. 3, commi 3 e 4, secondo cui:

- "3. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è incentivato il lavoro agile con le modalità stabilite da uno o più decreti del Ministro della Pubblica amministrazione, garantendo almeno la percentuale di cui all'art. 263, comma 1, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.";
- "4. Le pubbliche amministrazioni dispongono una differenziazione dell'orario di ingresso del personale, fatto salvo il personale sanitario e socio sanitario, nonché impiegato in attività connessa all'emergenza, o in servizi pubblici essenziali...";

Considerato che il Ministro della Pubblica Amministrazione, in esecuzione ai precedenti DPCM del 13 ottobre 2020 e del 18 ottobre 2020, con proprio decreto del 19 ottobre 2020, ha ritenuto necessario stabilire, per le pubbliche amministrazioni, in fase di applicazione del terzo periodo del comma 1, del citato art. 263 del dl n. 34/2020, specifiche modalità organizzative e fissare criteri ai quali attenersi per garantire la necessaria flessibilità del lavoro pubblico e per lo svolgimento del lavoro in modalità agile;

Constatato che, a sensi dell'art. 1 del predetto Decreto:

- il lavoro agile nella pubblica amministrazione costituisce una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa;
- fino al 31 dicembre 2020 per accedere al lavoro agile non è richiesto l'accordo individuale di cui all'articolo 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81;
- il lavoro agile può 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;
- di regola il lavoratore agile alterna giornate lavorate in presenza e giornate lavorate da remoto;

Evidenziato che, con il decreto del Ministro della P.A. del 19.10.2020 (art. 3, comma 3), le pubbliche amministrazioni, tenuto conto dell'evolversi della situazione epidemiologica, assicurano in ogni caso le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato;

Rilevato che il lavoro agile (art. 5 Decreto 19.10.2020 del Ministro della P.A.) si svolge ordinariamente in assenza di precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro; in ragione della natura delle attività svolte dal dipendente o di puntuali esigenze organizzative individuate dal responsabile del servizio, il lavoro agile può essere organizzato per specifiche fasce di contattabilità; nei casi di prestazione lavorativa in modalità agile, svolta senza l'individuazione di fasce di contattabilità, al lavoratore sono garantiti i tempi di riposo e la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Dato atto che il responsabile di servizio monitora e verifica le prestazioni rese in modalità agile da un punto di vista sia quantitativo sia qualitativo, secondo una periodicità che tiene conto della natura delle attività svolte dal dipendente (art. 6 Decreto 19.10.2020);

Letto il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 3 novembre 2020: "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19;

Evidenziato che la lettera i) del comma 4 dell'art. 3 del DPCM 3.11.2020 prescrive che i datori di lavoro pubblici limitano la presenza del personale nei luoghi di lavoro per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente tale presenza, anche in ragione della gestione dell'emergenza; il personale non in presenza presta la propria attività lavorativa in modalità agile;

Constatato che:

- l'art. 5 comma 3 del medesimo DPCM dispone che le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, assicurano le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato con le modalità stabilite da uno o più decreti del Ministro della pubblica amministrazione, garantendo almeno la percentuale di cui all'articolo 263, comma 1, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77;

- il successivo comma 4 precisa: "Nelle pubbliche amministrazioni, tenuto conto dell'evolversi della situazione epidemiologica, ciascun dirigente:

a) organizza il proprio ufficio assicurando, su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale, lo svolgimento del lavoro agile nella percentuale più elevata possibile, e comunque in misura non inferiore a quella prevista dalla legge, del personale preposto alle attività che possono essere svolte secondo tale modalità, compatibilmente con le potenzialità organizzative e l'effettività del servizio erogato;

b) adotta nei confronti dei dipendenti di cui all'articolo 21-bis, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, nonché di norma nei confronti dei lavoratori fragili, ogni soluzione utile ad assicurare lo svolgimento di attività in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento come definite dai contratti collettivi vigenti, e lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale";

- il comma 5 precisa che le pubbliche amministrazioni dispongono una differenziazione dell'orario di ingresso e di uscita del personale, fatto salvo il personale sanitario e socio sanitario, nonché quello impegnato in attività connessa all'emergenza o in servizi pubblici essenziali;

Osservato che il D.L. 31 dicembre 2020, n. 183 (c.d. milleproroghe) ha disposto (con l'art. 19, comma 1) che i termini previsti dai commi 3 e 4 dell'articolo 90 (lavoro agile) del D.L.34/2020 sono prorogati fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e comunque non oltre il 31 marzo 2021;

Visto il DPCM 20.01.2021 che dispone che le disposizioni di cui al decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 19 ottobre 2020 sono prorogate fino al 30 aprile 2021;

Visto il DECRETO-LEGGE 14 gennaio 2021, n. 2 Ulteriori disposizioni urgenti in materia di contenimento e prevenzione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e di svolgimento delle elezioni per l'anno, con il quale è stato prorogato al 30 aprile 2021 lo stato di emergenza;

Vista la delibera del Consiglio dei ministri 13 gennaio 2021 di proroga, fino al 30 aprile 2021, dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale - Serie generale - del 20 gennaio 2020, n. 15;

Visto il Dpcm 14 gennaio 2021;

Visto il decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30;

Visto il decreto legge 44 del 1.4.2021;

Visto il decreto legge 52 del 22.04.2021, ed in particolare l'art.11 che proroga i termini correlati con lo stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 al 31 luglio 2021;

Vista la Delibera del consiglio dei ministri del 21.4.21 Proroga dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili sino al 31 luglio 2021;

Visto il decreto legge 56 del 30.04.2021;

Visto il decreto legge 65 del 18.05.2021;

Osservato che il decreto legge 56/2021 ha modificato l'art. 263 del decreto legge 34/2020 nel testo come segue:

Art. 263 (Disposizioni in materia di flessibilita' del lavoro pubblico e di lavoro agile)

*1. Al fine di assicurare la continuita' dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adeguano l'operativita' di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attivita' produttive e commerciali. A tal fine, le amministrazioni di cui al primo periodo, fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi, ove previsti, e, comunque, non oltre il **31 dicembre 2021**, in deroga alle misure di cui all'articolo 87, comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilita' dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalita' di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, e comunque **a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarita', continuita' ed efficienza**, nonche' nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente. In considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica, con uno o piu' decreti del Ministro per la pubblica amministrazione possono essere stabilite modalita' organizzative e fissati criteri e principi in materia di flessibilita' del lavoro pubblico e di lavoro agile, anche prevedendo il conseguimento di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi. Alla data del 15 settembre 2020, l'articolo 87, comma 1, lettera a), del citato decreto-legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020 cessa di avere effetto.*

OMISSIS

2. Le amministrazioni di cui al comma 1 si adeguano alle vigenti prescrizioni in materia di tutela della salute e di contenimento del fenomeno epidemiologico da COVID-19 adottate dalle competenti autorita'.

3. Ai fini di cui al comma 1, le amministrazioni assicurano adeguate forme di aggiornamento professionale alla dirigenza. L'attuazione delle misure di cui al presente articolo e' valutata ai fini della performance.

4. La presenza dei lavoratori negli uffici all'estero di pubbliche amministrazioni, comunque denominati, e' consentita nei limiti previsti dalle disposizioni emanate dalle autorita' sanitarie locali per il contenimento della diffusione del Covid-19, fermo restando l'obbligo di mantenere il distanziamento sociale e l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuali.

Evidenziato che il d.L. 56/2021 ha altresì modificato l'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124:

*1. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e del lavoro agile. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalita' attuative del lavoro agile prevedendo, per le attivita' che possono essere svolte in modalita' agile, che almeno il **15 per cento** dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalita' e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonche' della qualita' dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al **15 per cento** dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette*

percentuali e' realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica.

Riscontrato che:

- è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 17 giugno 2021, n. 87 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, recante misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19".

- a seguito della conversione in Legge del c.d. Decreto Riaperture (D.L. 22 aprile 2021, n. 52), è stato abrogato il D.L. 30 aprile 2021, n. 56 intervenuto sulla disciplina dello smartworking nella P.A., con assorbimento delle relative disposizioni nel testo del Decreto Riaperture convertito in Legge;

Dato atto che nel pubblico impiego sono confermate le previsioni che già erano state introdotte dal D.L. 30 aprile 2021, n. 56 in modifica dell'art. 263 del D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (convertito con modificazioni in L. 17 luglio 2020, n. 77) e dell'art. 14, comma 1, L. 7 agosto 2015, n. 124 (art. 11 bis D.L. D.L. 52/2021 convertito in L. 52/2021) e quindi:

- le Amministrazioni Pubbliche (art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165), fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi (ove previsti), fino al 31 dicembre 2021, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata con l'utenza, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza, applicando lo smartworking con le misure semplificate di cui al comma 1, lett. b) dell'art. 87, del D.L. 17 marzo 2020, n. 18 (convertito con modificazioni in L. 24 aprile 2020, n. 27) – pertanto prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della L. 22 maggio 2017, n. 81 - e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti ai cittadini e alle imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente (art. 11 bis);

Visto inoltre l'art. 83 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, secondo cui i datori di lavoro pubblici e privati assicurano la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia da COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità;

Visto l'articolo 21-bis, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, secondo cui un genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni quattordici, disposta dal dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati;

Evidenziato che il decreto semplificazioni (D.L. 76/2020) specifica che il lavoro agile da parte delle pubbliche amministrazioni è svolto a condizione che l'erogazione dei servizi avvenga con regolarità e nel rispetto delle tempistiche previste.

Atteso che:

- sino al 30 giugno 2021 (come disposto da ultimo dall'art. 15 del D.L. 41/2021 di modifica dell'art. 26 D.L. 18/2020), viene riconosciuto il diritto al lavoro agile in favore dei dipendenti pubblici e privati fragili, ossia in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di disabilità grave, di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita. Il diritto allo svolgimento del lavoro in modalità agile può essere realizzato anche attraverso la destinazione a mansione diversa o attraverso lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

- fino al 30 giugno 2021, al lavoratore dipendente, pubblico o privato, genitore di figlio convivente minore di 16 anni, si riconosce, alternativamente all'altro genitore, la possibilità di svolgere la prestazione di lavoro

in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza, dell'infezione da Covid-19 o della quarantena del figlio disposta dalla ASL territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto (art. 2, co. 1, D.L. 30/2021).

Constatato che nell'ambito delle misure e strumenti, anche di natura informatica, a cui le pubbliche amministrazioni, nell'esercizio dei poteri datoriali e della propria autonomia organizzativa, possono ricorrere per incentivare l'utilizzo di modalità flessibili di svolgimento a distanza della prestazione lavorativa, assume importanza il ricorso alle modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa anche nei casi in cui il dipendente si renda disponibile ad utilizzare propri dispositivi, a fronte dell'indisponibilità o insufficienza di dotazione informatica da parte dell'amministrazione, garantendo adeguati livelli di sicurezza e protezione della rete secondo le esigenze e le modalità definite dalle singole pubbliche amministrazioni;

Richiamate:

- la nota a firma del Segretario Generale prot. 10444 del 30 aprile 2020 con la quale si trasmetteva ai dipendenti il PIANO DI RIORGANIZZAZIONE DEL LAVORO 4 MAGGIO – 31 LUGLIO 2020;

- il decreto sindacale n. 23 del 01.05.2020 ad oggetto: "Ripresa attività Uffici comunali - Approvazione "Piano di riorganizzazione del lavoro - Periodo 4 maggio - 31 luglio 2020" – con il quale:

1) si è disposto, a far data dal 4 maggio 2020 e fino a nuova e diversa disposizione, la riapertura degli Uffici comunali, con conseguente riattivazione dei relativi servizi;

2) si è approvato il "Piano di riorganizzazione del lavoro – Periodo 4 maggio – 31 luglio 2020", che definisce in via generale le misure di prevenzione e di sicurezza prescritte in funzione della riapertura;

3) si è dato atto che la ripresa dell'attività degli uffici verrà disciplinata dal punto di vista organizzativo mediante specifici e puntuali determinazioni in corso di adozione da parte dei Responsabili di Settore/Servizi;

- la nota a firma del Segretario Generale prot. 19997 del 25.8.2020 ad oggetto: "Smart Working – Personale ammesso alla prestazione di lavoro a distanza – Precisazioni;

- il decreto sindacale n. 30 del 21.10.2020 ad oggetto: "UFFICI COMUNALI - PROROGA EFFICACIA PRECEDENTE DECRETO SINDACALE N. 29 DEL 4 AGOSTO 2020";

il decreto sindacale n. 29 del 04.08.2020 ad oggetto: "UFFICI COMUNALI - PROROGA EFFICACIA PRECEDENTE DECRETO SINDACALE N. 23 DEL 1 MAGGIO 2020";

- la nota prot. 26091 del 26 ottobre 2020 a firma del Segretario Generale illustrativa del DPCM 24.10.2020, ed in particolare le indicazioni in merito:

- sull'obbligo di tenere le riunioni a distanza", salvo la sussistenza di motivate ragioni;
- sulla circostanza di incentivare il lavoro agile;
- sulla differenziazione dell'orario di ingresso del personale

Viste le comunicazioni dei Responsabili di Servizio relative alla individuazione delle attività ritenute indifferibili da rendere in presenza e delle prestazioni lavorative da svolgere in forma agile del personale dipendente, qui di seguito riassunte:

- servizio Ragioneria/Economato: n. 1 unità a rotazione per il settore ragioneria; il TPO presente tutti i gg; n. attività da rendere in presenza: attività di economato: 1 unità assegnata al 50% al servizio;

- servizio Lavori Pubblici Manutenzione Verde pubblico: tutte le attività ritenute indifferibili;

- settore Servizi socio educativi/pubblica istruzione:

area servizi sociali: attività indifferibili: gestione casse ed incassi servizi a compartecipazione, ricevimento utenti, attività di segreteria assessore di riferimento, coordinamento tra responsabile ed assistenti sociali, apertura sportello di cittadinanza, colloqui con utenza, incontri da svolgere inderogabilmente in presenza, accesso ai documenti cartacei; n. 8 unità di cui 1 lavoratore fragile in smart working; 1 unità amministrativa;

area pubblica istruzione: attività indifferibili: sportello ricariche buoni pasto, gestione casse ed incassi servizi a pagamento, attività a favore dei minori affidati, attività di vigilanza delle mense scolastiche, attività di ufficio che richiedono inderogabilmente la presenza in ufficio; 3 educatori in presenza; 1 educatore in parte in smart working ed in parte in presenza, 2 amministrativi in presenza a rotazione; 2 ausiliarie in smart working in quanto lavoratrici fragili;

- Servizio Turismo, sport, cultura: attività indifferibile in presenza: 1 unità per la gestione della biblioteca; 1 unità a turno in presenza per la gestione di appuntamenti con utenza e/o amministratori;

- Settore Amministrativo – Servizio Contenziosi, contratti e partecipate:

Servizi Cimiteriali (sempre in presenza);

Servizio Polizia Mortuaria (sempre in presenza);

Servizio Centralino (sia in presenza che in modalità agile per la struttura stessa del Centralino e per le mansioni assegnate al Centralinista capo);

Servizio Segreteria/Staff Sindaco (sia in presenza che in modalità agile);

Servizi Demografici (sia in presenza che in modalità agile);

Servizio Messi (sia in presenza che in modalità agile);

Servizio protocollo/gestione flussi documentali (sia in presenza che in modalità agile);

1 unità a rotazione per lo stato civile e polizia mortuaria; servizi cimiteriali 4 unità in presenza; centralino: 1 unità; servizio segreteria: 1 unità a rotazione; staff del sindaco: 1 unità in presenza e in smart working; protocollo: 1 unità a rotazione; messi: in presenza; demografici: 1 unità a rotazione; elettorale: 1 unità in presenza 3 gg a settimana; contenzioso: 1 unità (TPO) tutti i giorni e 1 unità 3 gg alla settimana; contratti, partecipate, procedimenti disciplinari: 2 unità (TPO + amministrativo) tutti i gg;

- Settore Bilancio: risorse umane e bilancio: tutte le attività possono essere svolte in smart working; servizio informatico: 1 unità in parte in smart working ed in parte in presenza; TPO in presenza tutti i gg, 1 unità a rotazione; servizio informatico 1 unità 2 giorni a settimana;

- - Servizio Tributi: attività relative alla ricezione degli utenti, attività di archiviazione dei provvedimenti cartacei con personale in rotazione;

- Servizio Demanio marittimo: con riferimento al Servizio Demanio Marittimo non si ritiene si possano rilevare attività indifferibili e che richiedono lo svolgimento in presenza del lavoro. Per quanto attiene l'unica unità di personale assegnata all'ufficio è stata programmata un'attività di scansione delle pratiche per una digitalizzazione dell'archivio che una volta completata consentirà la possibilità di gestione delle stesse da remoto.

- Polizia Locale: tutte le attività ritenute indifferibili

- Settore Urbanistica/Edilizia privata: le attività indifferibili e che richiedono lo svolgimento in presenza consistono essenzialmente nel servizio di accesso agli atti amministrativi che riguardano prevalentemente documentazione cartacea riferita a fascicoli edilizi di vecchia data. La gestione delle pratiche edilizie avviene tramite il Portale Istanze on line e quindi l'istruttoria può avvenire anche in smart working. Tuttavia le attività di ricevimento risultano più agevoli, e preferite, in presenza. Il personale presta servizio in presenza ad eccezione di un lavoratore fragile.

- Settore Patrimonio: attività eseguibili essere in smart working salvo la presenza a rotazione del personale e tutti i giorni del Responsabile di Servizio.

Osservato che:

- il dipendente è tenuto a prestare la sua attività con diligenza, ad assicurare assoluta riservatezza sul lavoro affidatogli e su tutte le informazioni contenute nella banca dati e ad attenersi alle istruzioni ricevute dal Responsabile relativamente all'esecuzione del lavoro;

- l'organizzazione dell'ufficio deve interessare almeno il cinquanta per cento del personale preposto alle attività che possono essere svolte secondo le modalità di lavoro agile;

- lo svolgimento con le modalità del lavoro agile o smartworking non determina alcun mutamento dei diritti e dei doveri del dipendente, né della sua condizione giuridica, né del trattamento economico, anche con riferimento al salario accessorio;

- durante le giornate in cui il dipendente è utilizzato con modalità del lavoro agile smartworking non possono essere erogati i buoni pasto, né maturano le condizioni per il lavoro straordinario o per quello festivo;
- ciascun Responsabile monitora i risultati conseguiti attraverso la prestazione lavorativa svolta a domicilio;
- il dipendente applicherà le misure minime di sicurezza informatica salvaguardando i dati secondo i principi stabiliti dal D.Lgs. 30.6.2003 n. 196 e s.m.i., contenente il “Codice in materia di protezione dei dati personali”, rispettare il Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, nonché agendo nel rispetto delle disposizioni regolamentari sull'uso della strumentazione informatica adottate dall'Amministrazione;
- il dipendente è tenuto a prestare la sua attività con diligenza, ad assicurare assoluta riservatezza sul lavoro affidatogli e su tutte le informazioni contenute nella banca dati e ad attenersi alle istruzioni ricevute dal Responsabile relativamente all'esecuzione del lavoro;
- nei casi di quarantena con sorveglianza attiva o di isolamento domiciliare fiduciario, ivi compresi quelli di cui all'articolo 21-bis, commi 1 e 2, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, il lavoratore, che non si trovi comunque nella condizione di malattia certificata, svolge la propria attività in modalità agile.

DISPONE

1. di fare proprie ed approvare le premesse del presente atto, quali parti integranti e sostanziali dello stesso;

2. di stabilire:

- che il lavoro agile costituisca una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa da parte dei dipendenti comunali i quali, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, salvo proroghe, vi accedano in deroga all'accordo individuale di cui all'art. 19 della legge n. 81 del 22 maggio 2017;
- che il lavoro agile possa avere ad oggetto sia le attività ordinariamente svolte in presenza 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. Di regola, e fatto salvo quanto disposto all'articolo 3 del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione 19.10.2020, il lavoratore agile alterna, salvo eccezioni, intere giornate lavorate in presenza e intere giornate lavorate da remoto;
- che venga assicurato, su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale, lo svolgimento del lavoro agile nel complesso in misura non inferiore a quella prevista dalla legge, del personale preposto alle attività che possono essere svolte secondo tale modalità, compatibilmente con le potenzialità organizzative e l'effettività del servizio erogato e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente;
- che i responsabili di servizio adottino nei confronti dei dipendenti di cui all'articolo 21-bis, del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, nonché di norma nei confronti dei lavoratori fragili, soluzioni utili ad assicurare lo svolgimento di attività in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento come definite dai contratti collettivi vigenti, e lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale, ovvero concordino con il medico competente e il rspp, nel rispetto della normativa e del PROTOCOLLO DI CONTRASTO AL COVID-19 PER L'ACCESSO AI LOCALI COMUNALI approvato con decreto sindacale 7/2021, modalità per lo svolgimento in presenza del personale “fragile”;
- che ciascun Responsabile di Servizio debba adeguare la presenza dei lavoratori negli ambienti di lavoro a quanto stabilito nei protocolli di sicurezza e nei documenti di valutazione dei rischi tenendo conto delle prescrizioni sanitarie vigenti per il distanziamento interpersonale;
- che la prestazione di lavoro debba essere eseguita in luogo idoneo, diverso dalla sede di lavoro, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, a cura ed onere del dipendente medesimo; il dipendente deve garantire di possedere un adeguato antivirus sul proprio pc;
- che i responsabili di servizio assegnino al lavoro agile i dipendenti in assenza di precisi vincoli di orario;

- che si individui, di norma, quale fascia di contattabilità del dipendente in smart working l'ordinario orario di lavoro giornaliero e settimanale;
 - che per la attivazione (o prosecuzione in relazione ai rapporti già in essere) del lavoro agile dovrà essere siglato tra il responsabile di servizio e il dipendente interessato l'accordo di lavoro agile – Emergenza covid 19 (All. 2);
 - che il dipendente dovrà concordare gli obiettivi lavorativi con il proprio T.P.O. e, trimestralmente, dovrà provvedere alla rendicontazione al medesimo T.P.O. dell'attività svolta in lavoro agile mediante la scheda di monitoraggio allegata (All. 3-A); quindi dovrà comunicare, con cadenza settimanale anticipata, le giornate di lavoro rese in modalità agile all'Ufficio Personale il quale registrerà la predetta programma in uso;
 - che le posizioni organizzative Capi Settore dovranno presentare istanza al Segretario Generale; le posizioni organizzative Capi Servizio ai propri capi Settore;
 - che l'autorizzazione allo smart working sarà rilasciata a condizione che venga garantita l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese con regolarità, continuità ed efficienza;
 - che nel rilascio dell'autorizzazione allo smart working si favoriranno: i lavoratori fragili, donne in gravidanza, genitori con figli di età inferiore ai 14 anni, personale con esigenze di assistenza nei termini di cui alla L. n° 104/1992;
 - che lo svolgimento della prestazione lavorativa in forma agile sia resa di norma mediante strumenti informatici propri del dipendente;
 - che il lavoratore debba rispettare il riposo quotidiano e il riposo settimanale come previsti dalla normativa vigente. Ha inoltre il diritto-dovere di astenersi dalla prestazione lavorativa nella fascia di lavoro notturno individuata dalla vigente normativa (dalle ore 22.00 alle ore 6.00); al lavoratore è riconosciuto il diritto alla disconnessione in occasione della pausa pranzo in una fascia oraria a sua scelta. Inoltre, come previsto dalla vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, il lavoro agile non va effettuato durante le giornate festive e di assenza per ferie, riposo, malattia, infortunio, aspettativa o altro istituto; per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive né permessi brevi e altri istituti che comportano riduzioni d'orario; nelle giornate di lavoro agile non spetta il buono pasto;
 - che le riunioni debbano di norma essere organizzate e svolte in modalità a distanza, salvo la sussistenza di motivate ragioni; l'accesso agli uffici dovrà avvenire in maniera scaglionata per ogni ufficio nel rispetto della regola principale del distanziamento sociale ed è subordinato all'utilizzo di apposite mascherine, quali dispositivi individuali di protezione ed alla disinfezione delle mani all'ingresso;
 - che si agevolino il personale dipendente nei trasferimenti necessari al raggiungimento della sede di servizio, fermo restando la necessità di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, con l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita di 30 minuti per l'entrata posticipata e 30 minuti per l'uscita anticipata rispetto a quelle ordinarie.
4. di precisare che le presenti prescrizioni varranno a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente atto e fino a nuova misura organizzativa emanata in materia, in applicazione di ulteriori disposizioni nazionali;
 5. di trasmettere il presente atto ai Responsabili di Servizio, e per il loro tramite a tutti i dipendenti comunali, al fine di garantire una opportuna conoscenza e l'eventuale adozione degli atti di competenza dei primi;
 6. di trasmettere il presente provvedimento alle organizzazioni sindacali e alle RSU.

Il Segretario Comunale

Dott.ssa Francesca Stella

DOCUMENTO INFORMATICO SOTTOSCRITTO
DIGITALMENTE AI SENSI DEGLI ARTT. 20 E 21
DEL D.LGS. N. 82/2005