



COMUNE DI ALTAVILLA MILICIA
CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

Prot. n. 1502

Altavilla Milicia, 25 gennaio 2022

ATTO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE N. 1/2022

OGGETTO: EMERGENZA SANITARIA DA COVID19 - ADOZIONE NUOVE MISURE ORGANIZZATIVE PER IL LAVORO AGILE FINO AL 31 MARZO 2022

IL SEGRETARIO GENERALE

Vista la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante «Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche».

Vista la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante «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».

Viste le delibere del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020, del 29 luglio 2020, del 7 ottobre 2020, del 13 gennaio 2021 e del 21 aprile 2021, nonché con gli articoli 1, comma 1, del decreto-legge 23 luglio 2021, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 settembre 2021, n. 126, e 1, comma 1, del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221, con cui è stato dichiarato e successivamente prorogato fino al 31 marzo 2022 lo stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili.

Visto il decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127, recante «Misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 e il rafforzamento del sistema di screening».

Visto il decreto-legge 7 gennaio 2022, n. 1, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza COVID-19, in particolare nei luoghi di lavoro, nelle scuole e negli istituti della formazione superiore».

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 settembre 2021, con il quale, a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa alle dipendenze

delle pubbliche amministrazioni è quella svolta in presenza, così di fatto disponendosi la cessazione del regime del lavoro agile emergenziale e semplificato regolato dall'art. 263 del d.l. 34/2020, come da ultimo modificato dal d.l. n. 56 del 2021, il quale di fatto si è concretizzato in uno strumento di contrasto al fenomeno epidemiologico.

Visto il Decreto Ministro della funzione pubblica del 8 ottobre 2021 recante "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni" con il quale si è provveduto ad adeguare al nuovo contesto normativo determinato dal DPCM 23.9.2021 le misure di organizzazione del lavoro pubblico, con riguardo ai principi e criteri per il lavoro agile, sulla base delle previsioni del comma 1 dell'art. 263, del d.l. 34/2020 e s.m.i., nelle more della definizione in sede di contrattazione collettiva degli istituti del rapporto connessi al lavoro agile e della definizione delle modalità organizzative e degli obiettivi nell'ambito del Piao. Considerato che in base alle previsioni del comma 1 dell'art. 14 della legge 124 del 2015 "In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano".

Preso atto che il richiamato decreto ministeriale del 8.10.2021 subordina l'autorizzazione allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile in questa fase transitoria al rispetto delle condizionalità indicate nell'art. 1, comma 3, che si sostanziano nella necessità che il lavoro agile non pregiudichi o riduca la fruizione dei servizi, nell'adozione di strumenti tecnologici in grado di assicurare la sicurezza e la riservatezza dei dati trattati, che venga previamente assicurato lo smaltimento di lavoro arretrato, ove risulti accumulato, che sia assicurata la rotazione del personale che svolge lavoro agile assicurando la prevalenza della prestazione in presenza e che si provveda alla stipula dell'accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore ai sensi dell'art. 18, comma 1, della legge n. 81 del 2017.

Richiamato l'art. 1, comma 3 lett. g) del decreto in base al quale 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.

Richiamato l'art. 17, del decreto - legge 14 dicembre 2021, n. 221 che ha prorogato al 28 febbraio 2022 l'efficacia della disposizione di cui all'art. 26, comma 2 - bis, D.L. n. 18/2020, secondo cui i lavoratori fragili, ovvero i lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, devono essere, di norma, autorizzati alla svolgimento delle attività di lavoro in modalità smart working.

Visto lo schema le linee guida del Ministro della pubblica amministrazione previste dall'art. 1, comma 6, del decreto 8.10.2021, il cui -sul quale si è espressa favorevolmente la Conferenza Unificata il 16.12.2021, pubblicato sul sito del Dipartimento della funzione pubblica.

Vista la circolare del 5 gennaio 2022, a firma congiunta dei Ministri della funzione pubblica e del Lavoro, la quale per quanto riguarda il lavoro agile nella pubblica amministrazione mette in evidenza la flessibilità che caratterizza l'istituto che consente a ciascuna Amministrazione, mantenendo invariati i servizi resi all'utenza, 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".

Atteso che la prestazione lavorativa in modalità agile non può, comunque, essere utilizzata per eludere le vigenti disposizioni per l'accesso ai luoghi di lavoro da parte dei dipendenti pubblici in vigenza dell'emergenza epidemiologica, per cui restano ferme le precedenti disposizioni in materia di green pass.

Ritenuto, pertanto, di dover formulare misure organizzative per l'accesso al lavoro agile, al fine di garantire che:

- non vi sia alcun pregiudizio o riduzione nella fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- vi sia, in presenza di più richieste, un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, "dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza da calcolare come media rispetto al periodo di programmazione del lavoro agile";
- vi sia la possibilità di accedere al sistema documentale dell'Ente tramite un sistema in grado di garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni gestite;
- qualora si riscontrino pratiche inevase, l'eventuale autorizzazione si accompagni alla contestuale adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato;
- l'attivazione della prestazione lavorativa in modalità agile, ove autorizzata, venga attivata dopo la sottoscrizione di un accordo individuale con il dipendente;
- sia consentito, con priorità, l'accesso al lavoro agile a determinate categorie di dipendenti appartenenti a fasce deboli.

Rilevato, inoltre, che il crescente livello di contagio, registrato nell'ultimo mese anche tra il personale dipendente, rende necessario prevedere la possibilità di accesso al lavoro agile da parte di dipendenti posti in isolamento domiciliare per positività al virus, asintomatici e dunque non in stato

di malattia certificata e di dipendenti posti in quarantena quali contatti stretti di soggetti positivi, che ne facciano richiesta.

Considerato opportuno, in ragione dell'evoluzione dei contagi da Covid-19 la cui crescita esponenziale a causa della variante denominata Omicron interessa anche il territorio comunale, programmare la misura del lavoro agile per l'intero periodo emergenziale che, in base all'art. 1 del d.l. 24.12.2021, n.221 è stato prorogato fino al 31 marzo 2022, garantendo nel contempo la corretta ed integrale prestazione di tutti i servizi all'utenza e l'ordinato svolgimento di tutti gli adempimenti, sulla base dell'individuazione di puntuali obiettivi soggetti a monitoraggio.

Considerato di dover informare le organizzazioni sindacali dei processi e delle attività che astrattamente possono essere rese in modalità agile.

Per quanto in premessa, facendo applicazione dei poteri datoriali di cui al combinato disposto degli artt. 5, comma 2 del d.lgs. 165/2001 e 89, comma 6 del Tuel.

DISPONE

1. L'accesso al lavoro agile è consentito a tutti i dipendenti in regola con le disposizioni normative vigenti in materia di contenimento dei contagi da Covid-19 per l'accesso ai luoghi di lavoro (possesto di green pass, rafforzato per il personale ultracinquantenne e per il personale di PM), sulla base di una proposta del lavoratore che, ove ricorrano le condizioni di cui al presente atto, è accettata e disciplinata nell'ambito di un accordo individuale che integra il contratto individuale di lavoro.
2. I lavoratori in condizioni di "fragilità", indipendentemente dalla posizione ricoperta all'interno della struttura burocratica dell'Ente, possono, su richiesta, svolgere le attività lavorative in modalità agile, purchè compatibile con le mansioni assegnate e non necessariamente nel rispetto delle percentuali di alternanza con la presenza in sede, di seguito previste. Non vengono fissati limiti massimi percentuali all'accoglimento di istanze di organizzazione della prestazione lavorativa in modalità agile.
3. I dipendenti posti in isolamento domiciliare per positività al virus, asintomatici e dunque non in stato di malattia certificata e i dipendenti posti in quarantena quali contatti stretti di soggetti positivi, indipendentemente dalla posizione ricoperta all'interno della struttura burocratica dell'Ente, possono, su richiesta, svolgere le attività lavorative in modalità agile, purchè compatibile con le mansioni assegnate e per tutta la durata del periodo isolamento domiciliare. Non vengono fissati limiti massimi percentuali all'accoglimento di istanze di organizzazione della prestazione lavorativa in modalità agile.
4. Fatte salve le superiori eccezioni, il personale titolare di posizione organizzativa svolge l'attività lavorativa di pertinenza in presenza.

5. Fatte salve le superiori eccezioni e ferma restando la necessità di valutare un cambiamento di mansioni, non sono autorizzabili allo svolgimento di lavoro agile i dipendenti che svolgono attività in regime di turnazione e quelli che per l'esecuzione dell'attività lavorativa si avvalgono dell'utilizzo costante di strumentazioni e dotazioni non remotizzabili.

6. Fatte salve le superiori eccezioni o la ricorrenza delle condizioni di cui al successivo punto 14), non sono autorizzabili allo svolgimento di lavoro agile i dipendenti incaricati della responsabilità di procedimento.

7. L'accesso al lavoro agile è autorizzato dal Segretario Generale con riferimento al personale titolare di funzioni dirigenziali e dai Responsabili di posizione organizzativa con riferimento al personale assegnato al Settore, mediante sottoscrizione di specifico accordo individuale e assicurando adeguata rotazione. Ai fini dell'autorizzazione rimane ferma, per tutto il personale, la necessità di verificare la compatibilità con la modalità di lavoro agile, al fine di assicurare regolarità, continuità ed efficacia dell'azione amministrativa. A tal fine il Datore di lavoro competente deve verificare:

- le caratteristiche oggettive delle attività: in tal senso possono essere escluse le attività di front office, di rilievo e sopralluogo sul territorio, quelle che non presentano un obiettivo livello di misurabilità delle prestazioni o dei risultati conseguiti;

- gli strumenti e attrezzature: con riguardo al livello e all'adeguatezza di dotazioni utilizzabili da remoto;

- la valutazione delle competenze del lavoratore con particolare riguardo alla capacità di sviluppare autonomamente il proprio lavoro, alla capacità di rendicontazione, alle competenze digitali.

8. L'autorizzazione allo svolgimento delle attività in modalità smart working è subordinata all'effettuazione da parte di ciascun Responsabile di posizione organizzativa della mappatura all'interno della macrostruttura di pertinenza, finalizzata all'individuazione dei servizi che possono essere resi con lavoro agile e di quelli che invece rendono necessaria la presenza in sede.

9. Il lavoratore che svolge attività lavorativa in modalità agile è tenuto a disimpegnare l'attività in presenza in modo prevalente, cioè almeno per il 60% dell'orario di lavoro settimanale; 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.

10. Per sopravvenute esigenze di servizio, il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in presenza, in deroga alla programmazione di cui al punto 9, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

11. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

12. Il dipendente in lavoro agile, ove ricorrano i presupposti, può fruire dei permessi per particolari motivi personali o familiari, dei permessi sindacali di cui al CCNQ 4 dicembre 2017 e s.m.i., dei permessi per assemblea di cui all'art. 10 del CCNL 12 febbraio 2018, i permessi di cui alla legge 104/1992.

13. Dovranno essere altresì oggetto di accordo tra le parti:

- la durata dell'accordo;

- l'indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;

- le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità. In particolare, nelle giornate in cui l'attività lavorativa non è svolta in presenza non sono configurabili né il lavoro straordinario né i riposi compensativi. L'eventuale malfunzionamento delle dotazioni tecnologiche che renda impossibile la prestazione lavorativa in modalità agile dovrà essere tempestivamente segnalato dal dipendente al Responsabile del Settore di appartenenza, sia per consentire, ove possibile, la rapida soluzione del problema sia per concordare le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, ove possibile, il rientro nella sede di lavoro;

- l'applicazione degli istituti contrattuali relativi ad orario e permessi. Laddove la prestazione lavorativa giornaliera ecceda le 6 ore il lavoratore ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti. Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono configurabili permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzioni di orario;

- le fasce di operatività e contattabilità. Durante le fasce di prestazione lavorativa il lavoratore è contattabile attraverso gli strumenti di comunicazione in dotazione e viene garantita una fascia di contattabilità telefonica e informatica, tendenzialmente coincidenti con l'orario di svolgimento in presenza dell'attività lavorativa salve eventuali esigenze organizzative della struttura di appartenenza, al fine di garantire un'ottimale organizzazione delle attività e permettere le necessarie occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi;

- la regolazione del diritto alla disconnessione di cui all'art. 19, comma 1, della legge n. 81/2017. Il diritto si manifesta al di fuori della fascia lavorativa concordata. Il diritto alla disconnessione si applica in senso verticale e bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi; il "diritto alla disconnessione" si applica al di fuori delle fasce di contattabilità nonché nell'intera giornata di sabato, di domenica e di altri giorni festivi, salvo i casi di comprovata urgenza. Durante la fascia di disconnessione non è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura della posta elettronica email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione.

- la facoltà datoriale di richiamare il dipendente in presenza. L'amministrazione, per esigenze di servizio, può richiedere la presenza in sede del dipendente in qualsiasi momento, in particolare per situazioni di emergenza;

- le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile. **Tra il lavoratore in modalità agile e il datore di lavoro sono condivisi obiettivi puntuali, chiari e misurabili che possano consentire di monitorare i risultati dalla prestazione lavorativa svolta in modalità agile. A tal fine, i dipendenti che hanno accesso al lavoro agile produrranno un report periodico, a cadenza almeno settimanale, costantemente aggiornato con riguardo a tutte le attività espletate;**

- le cause e le modalità di recesso.

14. Assumono carattere prioritario le proposte di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate:

A. dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità;

B. dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali priorità sono previste dall'art. 18, comma 3-bis della legge n. 81/2017;

C. dai lavoratori che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992, o persone immunodepresse.

15. Il datore di lavoro, fatto salvo quanto disposto al superiore punto 14, nel valutare le proposte di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile tiene conto delle seguenti ragioni, adeguatamente documentate:

- alle condizioni di salute del dipendente e dei componenti del nucleo familiare;

- alla presenza nel medesimo nucleo familiare di figli minori di 14 anni;

- alla distanza dalla zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro, nonché del numero e della tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza.

16. Il datore di lavoro può, altresì, accettare la proposta di svolgimento di prestazioni lavorative da remoto, nella forma del telelavoro, sulla base delle disposizioni vigenti in materia; in tal caso il lavoro è svolto nel rispetto dei vincoli di orario.

17. Ciascun incaricato di posizione organizzativa, nell'attuazione delle misure in questa sede previste, è tenuto a organizzare le prestazioni lavorative rese dal personale assegnato in modo da assicurare il conseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia e regolarità dell'azione amministrativa.

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

Si dispone la comunicazione del presente ai Responsabili di P.O., alle Organizzazioni sindacali, al Sig. Sindaco e al sig. Assessore al personale.

IL SEGRETARIO GENERALE

AVV. MARIA LETIZIA CARRERI



[Handwritten signature of Maria Letizia Carreri]