



CITTA' DI CALATAFIMI SEGESTA

Libero Consorzio Comunale di Trapani

Prot. n. _____ del _____

A tutti i dipendenti
Alle organizzazioni sindacali
Al sig. Sindaco
All'assessore al personale
LORO SEDI

DIRETTIVA 2/2022

Disposizioni organizzative relative all'applicazione del lavoro in modalità agile di cui al decreto del Ministro della Funzione pubblica del 08 ottobre 2021.

Con la presente si ritiene opportuno fornire alcune indicazioni per coordinare ed indirizzare in un quadro organico il potere datoriale di micro-organizzazione all'interno del Comune nella gestione del lavoro agile, essendo ormai chiaro -anche alla luce delle puntuali prescrizioni dettate dal DM 19.10.2020- che tale materia rientra tra le attribuzioni esclusive dei capi settore, essendo espressione del potere datoriale (art. 89, comma 6 del tuel)

Richiamata la normativa in materia:

- legge 7 agosto 2015, n. 124, recante «*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*»;
- 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*»;
- decreto-legge 23 luglio 2021, n. 105, convertito dalla legge n. 126 del 16.9.2021 e, in particolare, l'art. 1, che ha prorogato lo stato di emergenza fino al 31 dicembre 2021;
- 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*»;
- 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;

Preso atto che con il Decreto Ministro della funzione pubblica del 8 ottobre 2021 recante «*Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni*» 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 smi, 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;

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 prescrizioni di seguito indicate:

- a) il lavoro agile non deve pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi;
- b) l'ente deve dotarsi di piattaforme digitali o sistemi *cloud* in grado di assicurare la sicurezza e la riservatezza dei dati trattati;
- c) deve essere previamente assicurato lo smaltimento di lavoro arretrato, ove risulti accumulato,
- d) deve essere assicurata la rotazione del personale che svolge lavoro agile;
- e) deve provvedersi 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;

Atteso che, allo stato, non risultano pubblicate le linee guida del Ministro della pubblica amministrazione previste dall'art. 1, comma 6, del decreto 8.10.2021, il cui schema -sul quale si è espressa favorevolmente la Conferenza Unificata il 16.12.2021- risulta 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;

Preso atto dell'allegato alla presente direttiva con cui è stata effettuata la ricognizione delle attività e dei processi lavorativi a cura dei capi settore che possono essere svolti in modalità agile;

Ritenuto, pertanto, di dover adottare specifiche misure generali per disciplinare l'esame delle proposte avanzate dai dipendenti per l'attivazione del 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 di *clouding* basato sull'utilizzo di protocolli di sicurezza SSL ed autenticazioni multifattoriali tali da 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;

Preso atto che il lavoro agile presuppone il ricorso alla piattaforma digitale interna HALLEY nel rispetto dei presupposti di cui all'art. 1, comma 3, lettera c), del D.M. 08/10/2021;

Dato atto che il lavoro agile non è esclusivamente uno strumento di conciliazione vita-lavoro ma anche uno strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi;

Considerato, tuttavia, opportuno, in ragione dell'evoluzione dei contagi da Sars-Cov-2, 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;

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

Per quanto in premessa,

SI STABILISCE QUANTO SEGUE

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, 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, di cui si allega schema;
2. le attività che possono essere rese in modalità agile sono tutte quelle elencate nell'atto allegato alla presente;
3. fino al 31 marzo 2022 il diritto al lavoro agile viene riconosciuto in favore dei dipendenti pubblici e privati cosiddetti fragili, ossia affetti da determinate patologie (art. 26, c. 2-bis, del D.L. 18/2020, come prorogato, da ultimo, dall'art. 17, c.1, del D.L. 221/2021). Fermo restando quanto detto, l'art. 17 del D.L. 221/2021 demanda altresì ad apposito decreto ministeriale l'individuazione delle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali ricorre la condizione di fragilità. Sul punto, si ricorda che, in attuazione del testo originario del predetto art. 17 - che collegava il possesso delle patologie indicate in apposito DM al diritto di svolgere l'attività lavorativa in modalità agile (collegamento attenuato dalla nuova lettera dell'art. 17 in questione) - è stato emanato il D.M. 4 febbraio 2022, che definisce le suddette patologie e condizioni.
4. 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% dell'orario di lavoro del periodo;
5. per sopravvenute esigenze di servizio, rappresentate dall'amministrazione o dallo stesso dipendente in lavoro agile, è possibile il rientro in presenza, previa richiesta del segretario comunale o del capo settore competente che deve pervenire almeno il giorno prima;
6. nella fase della programmazione degli obiettivi di performance in corso di predisposizione, gli obiettivi dovranno essere assegnati anche ai dipendenti in lavoro agile facendo applicazione delle regole vigenti in materia di misurazione e valutazione della *performance*;
7. l'eventuale malfunzionamento delle dotazioni tecnologiche che renda impossibile la prestazione lavorativa in modalità agile dovrà essere tempestivamente segnalato dal dipendente sia al segretario comunale che all'ufficio Ced (settore IV), sia per consentire la rapida soluzione del problema sia per concordare le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, ove possibile, il rientro nella sede di lavoro;
8. 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;
9. 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, 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;
10. viene riconosciuto il 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. 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;
11. 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 dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992, lavoratori immunodepressi e familiari conviventi di persone immunodepresse (art. 39, D.L. n. 18/2020: la disposizione si applica fino al termine dello stato di emergenza);
- d) dai lavoratori con figli minori di anni 14 in DAD o positivi al virus o in quarantena o sorveglianza domiciliare;

12. il datore di lavoro, fatto salvo quanto disposto al superiore punto precedente, può consentire l'accesso al lavoro agile allorquando siano rappresentate, con opportuna documentazione, ragioni relative:

- 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;

Si dispone la comunicazione del presente atto a cura della segreteria a tutti i dipendenti, anche tramite affissione sui luoghi di lavoro, alle Organizzazioni sindacali, al Sig. Sindaco e al sig. Assessore al personale.



IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Giuseppina Buffa