

COMUNE DI SUELLI

Provincia di Sud Sardegna

Deliberazione della Giunta Municipale

N. 19

OGGETTO: ATTIVAZIONE STRAORDINARIA DEL LAVORO AGILE A SEGUITO DELL'EMERGENZA SANITARIA CORRELATA AL VIRUS COVID-19 - APPROVAZIONE REGOLAMENTO

L'anno duemilaventi, il giorno venti, del mese di marzo alle ore 18:05 in Suelli e nella Nella Sala delle Adunanze della Giunta nel Palazzo Comunale di Suelli

LA GIUNTA MUNICIPALE

Convocata nei modi e forme di legge, si è riunita con l'intervento dei Signori:

NOMINATIVI	CARICA	PRESENZA	ASSENZA
Garau Massimiliano	SINDACO	X	
Cordeddu Loredana	VICESINDACO	X	
Masala Riccardo	ASSESSORE		X
Piredda Alessandro	ASSESSORE		X
Tatti Nicola	ASSESSORE	X	
TOTALE		3	2

e con l'assistenza del Segretario Comunale Copersino Serena

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- l'attuale emergenza sanitaria in Italia sta determinando il susseguirsi di una serie di provvedimenti da parte degli organi di Governo che impongono misure sempre più restrittive al fine di contenere il contagio del virus COVID-19;
- la repentina diffusione del contagio del Coronavirus crea situazioni particolari anche nella gestione dei rapporti di lavoro nell'ambito della pubblica amministrazione;
- i poteri di intervento straordinario utilizzati per delimitare le potenziali occasioni di diffusione dei focolai hanno peraltro incrementato le occasioni in cui le attività lavorative possono essere particolarmente condizionate da interventi di Pubbliche Autorità;

RICHIAMATI i provvedimenti attualmente vigenti, approvati dal Governo in seguito all'emergenza sanitaria internazionale, sono i seguenti:

- **Ordinanza del Ministro della salute 30 gennaio 2020** - Misure profilattiche contro il nuovo Coronavirus (2019 - nCoV) (*GU Serie Generale n.26 del 01-02-2020*)
- **Delibera del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020** - Dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili (*GU Serie Generale n.26 del 01-02-2020*)
- **Decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6** - Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (*GU n.45 del 23-2-2020*)
- **Decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9** - Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (*GU Serie Generale n.53 del 02-03-2020*)
- **Dpcm 8 marzo 2020** - Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale (*GU Serie Generale n.59 del 08-03-2020*) che all'art. 2, comma 1, lett. r), disponeva che "la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro";
- **Decreto-legge 9 marzo 2020, n. 14** - Disposizioni urgenti per il potenziamento del Servizio sanitario nazionale in relazione all'emergenza COVID-19. (*GU Serie Generale n.62 del 09-03-2020*)
- **Dpcm 9 marzo 2020** - Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale. (*G.U. Serie Generale n. 62 del 09/03/2020*)

- **Dpcm 11 marzo 2020** - Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale. (*G.U. Serie Generale n. 64 del 11/03/2020*) in particolare, l'art. 1, comma 6), del suddetto DPCM che testualmente recita: "Fermo restando quanto disposto dall'art. 1, comma 1, lettera e), del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell' 8 marzo 2020 e fatte salve le attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza, le pubbliche amministrazioni, assicurano lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile del proprio personale dipendente, anche in deroga agli accordi individuali e agli obblighi informativi di cui agli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81 e individuano le attività indifferibili da rendere in presenza.";
- **Circolare del Ministero dell'Interno 14 marzo 2020** - Precisazioni riguardanti l'apertura dei mercati e dei centri commerciali nei giorni prefestivi e festivi;
- **Decreto-legge #CuraItalia** - Misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (in corso di pubblicazione in G.U.);

VISTI gli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, che disciplinano le modalità di svolgimento del lavoro agile;

VISTA la Direttiva n. 2/2020 del Ministro per la pubblica Amministrazione, avente ad oggetto "Indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-2019 nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1 del decreto-legge n. 6 del 2020" che sostituisce integralmente la direttiva n. 1 del 2020 del Ministro per la pubblica amministrazione;

VISTA la Guida pratica al lavoro agile nella PA elaborata dal Dipartimento della Funzione Pubblica;

RITENUTO di dover apprestare ogni forma di garanzia e tutela della salute dei dipendenti e per contrastare il propagarsi dell'epidemia;

CONSIDERATO che è necessario contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa ;

CONSIDERATO, altresì, che:

- la prestazione lavorativa da rendersi in forma agile, pur con le deroghe consentite dal DPCM 11 marzo 2020, resta disciplinata dagli artt. 10-23 della L. n. 81 del 22 maggio 2017;
- il lavoro agile o smart working è una mera modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, non una nuova tipologia contrattuale, quindi non fa venir meno la subordinazione ed i connessi poteri del datore di lavoro;
- i recenti decreti ne hanno snellito gli adempimenti formali, ma è pur sempre necessaria una compatibilità materiale della prestazione lavorativa con la modalità a distanza;
- il lavoro agile ben si presta a una valorizzazione del rapporto di fiducia con il lavoratore, in quanto la flessibilità del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa ed il conseguente minor controllo sul tempo della prestazione si accompagna idealmente a una valorizzazione degli obiettivi del dipendente, per cui, ai fini della regolarità amministrativa, richiede forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi;

ATTESA la propria competenza a deliberare, ai sensi dell'articolo 48 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 s.m.i. «Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali»;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso dal responsabile del Servizio Personale in ragione di specifica competenza in materia di organizzazione;

DATO ATTO che non si acquisisce il parere in ordine alla regolarità contabile poiché il presente atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, ai sensi dell'art. 49, del D.Lgs. 267/2000 (così come modificato dal D.L. 174/2012 conv. Legge 213/2012);

Con voti unanimi espressi nei modi di legge

DELIBERA

1. Di attivare, in via straordinaria e d'urgenza, compatibilmente con le attività lavorative previste, lo svolgimento del lavoro agile, a prescindere da vincoli di numerosità e di giornate settimanali, con priorità per le seguenti categorie di lavoratori:

- Lavoratori portatori di patologie che li rendono maggiormente a rischio per esposizione al contagio;
- Lavoratori nel cui nucleo familiare vi sono portatori delle suddette patologie o lavoratori che provvedono agli stessi ai sensi di legge;
- Lavoratori che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa e sono impossibilitati all'utilizzo di mezzi propri;
- Lavoratori sui quali grava la cura dei figli a seguito dell'eventuale contrattazione dei servizi dell'asilo nido e della scuola dell'infanzia o sui quali grava la custodia di figli minori in età scolare (per quest'ultima categoria, fino ai termini di cessazione delle misure straordinarie di sospensione della scuola).

2. Di demandare ai Responsabili di Servizio, funzionalmente responsabili del personale assegnato di cui all'art. 1, di provvedere ad informare tutto il personale e, nel caso di formali richieste da parte degli interessati (acquisibili anche via mail) autorizzare, anche via e-mail, il personale che ne abbia fatta richiesta a svolgere la prestazione lavorativa presso il proprio domicilio o altro luogo indicato dall'istante;

3. Di demandare ai Responsabili di Servizio l'individuazione delle attività indifferibili da rendere in presenza;

4. Di dare atto che dovrà essere garantita pertanto la presenza di personale in sede nella misura del 20% sul totale del personale dipendente;

4. Di consentire ai Responsabili, a fronte della situazione emergenziale che non permette l'istruttoria di particolari iter burocratici, di comunicare per le vie brevi ed eventualmente via mail il contenuto della prestazione lavorativa ed i relativi obiettivi, la collocazione temporale delle fasce di reperibilità, la data di attivazione e ogni altra disposizione necessaria allo svolgimento ed alla verifica dell'attività lavorativa. I termini e le modalità di cui terrà conto l'ente saranno esclusivamente quelli documentabili da apposita attestazione da parte dei Responsabili;

5. Di dare atto che la durata dell'autorizzazione al lavoro agile è vincolata all'emergenza epidemiologica e viene rilasciata per periodi di massimo due settimane rinnovabili. L'attivazione della modalità di lavoro agile non preclude l'utilizzo in missione dei lavoratori interessati o, comunque, la possibilità di svolgimento del

lavoro in ufficio per specifiche esigenze lavorative. Nell'autorizzazione vengono specificati i periodi di lavoro da prestare in ufficio;

6. Di approvare l'allegata bozza di regolamento per le modalità operative;

7. Di dare atto che il presente provvedimento potrà essere oggetto di modifiche a seguito del variare dello scenario epidemiologico da COVID-19;

8. Di dare atto che il presente provvedimento si riferisce alla fase di prevenzione in assenza di casi potenziali o accertati e che, laddove dovesse giungere segnalazione della presenza di casi di contagio potenziali o accertati, l'Ente provvederà a porre in essere le misure straordinarie previste dalla normativa vigente;

9. Di comunicare tempestivamente al Dipartimento della funzione pubblica le misure poste in essere in riferimento alle modalità organizzative adottate per il ricorso al lavoro agile.

LA GIUNTA COMUNALE

Con separata votazione palese favorevole unanime

D E L I B E R A

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs 267/2000.



COMUNE DI SUELLI

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA

DELIBERA GIUNTA COMUNALE **N. 19 del 20/03/2020**

OGGETTO:

**ATTIVAZIONE STRAORDINARIA DEL LAVORO AGILE A SEGUITO DELL'EMERGENZA
SANITARIA CORRELATA AL VIRUS COVID-19 - APPROVAZIONE REGOLAMENTO**

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

FIRMATO
IL SINDACO
GARAU MASSIMILIANO

FIRMATO
IL SEGRETARIO COMUNALE
COPERSINO SERENA

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).

COMUNE DI SUELLI

Allegato alla deliberazione della Giunta comunale n. ----- del -----

REGOLAMENTO

PER L'ATTUAZIONE STRAORDINARIA DEL LAVORO AGILE COLLEGATO ALL'EMERGENZA SANITARIA CORRELATA AL VIRUS COVID-19

Art. 1

Finalità

1. Il Comune di Suelli, in conseguenza all'emergenza sanitaria correlata al Virus Covid-19 predispone il seguente regolamento per consentire l'attivazione immediata del lavoro agile quale modalità flessibile di gestione del personale e dell'organizzazione del lavoro, che consente al personale, ove lo richieda e previa autorizzazione del proprio dirigente, di avvalersi di modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa alternative. Si precisa che data la situazione emergenziale e straordinaria, le misure non sono strutturate a livello di dettaglio ma per linee generali, al fine di consentirne l'immediata attuazione.

Art. 2

Definizioni

1. Per "lavoro agile" si intende una modalità flessibile e semplificata di lavoro alternativa al Telelavoro. Il lavoro agile si svolge con le seguenti modalità:

- Esecuzione della prestazione lavorativa parzialmente all'esterno della sede di lavoro abituale e con i soli vincoli di orario massimo derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- Utilizzo di strumenti tecnologici propri per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- Assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori della abituale sede di lavoro.

2. Per "sede di lavoro" si intende il luogo in cui il dipendente svolge abitualmente il proprio lavoro.

Art. 3

Soggetti destinatari

1. Possono avere accesso all'attivazione straordinaria del lavoro agile tutti i dipendenti del Comune di Suelli, compreso il personale dirigenziale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche in part-time, ed il personale in convenzione.

2. Possono avere accesso all'attivazione straordinaria del lavoro agile in via prioritaria i lavoratori che si trovano nelle seguenti condizioni:

- Lavoratori portatori di patologie che li rendono maggiormente a rischio per esposizione al contagio;
- Lavoratori nel cui nucleo familiare vi sono portatori delle suddette patologie o lavoratori che provvedono agli stessi ai sensi di legge;
- Lavoratori che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa e sono impossibilitati all'utilizzo di mezzi propri;
- Lavoratori sui quali grava la cura dei figli a seguito dell'eventuale contrattazione dei servizi dell'asilo nido e della scuola dell'infanzia o sui quali grava la custodia di figli minori in età scolare (per quest'ultima categoria, fino ai termini di cessazione delle misure straordinarie di sospensione della scuola).

3. Deve essere garantita la presenza di personale in sede nella misura del 20% sul totale del personale dipendente per la gestione dei servizi indifferibili da rendersi in presenza.

Art.4

Attività compatibili col lavoro agile

1. Sono considerate compatibili con le modalità di lavoro agile, le attività che rispondono ai seguenti requisiti:

- a. Possano essere svolte con autonomia operativa, senza bisogno di supervisione continuativa;
- b. Possano essere realizzate attraverso l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- c. Possano essere delocalizzate almeno in parte senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- d. Siano finalizzate ad obiettivi misurabili tramite indicatori quantitativi per il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni.

Art. 5

Trattamento giuridico e retributivo

1. La prestazione lavorativa nella modalità di lavoro agile non incide sul trattamento giuridico ed economico in godimento, anche per quanto riguarda l'accesso ai benefici sociali e assistenziali.

2. Resta inalterata la disciplina delle ferie, della malattia, della maternità e paternità e dei permessi previsti dalla normativa contrattuale e da specifiche disposizioni di legge, con l'esclusione dei permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.

3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non può dar luogo a penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e delle progressioni di carriera.

4. Nelle giornate di attività svolte in lavoro agile, anche con modalità frazionata, non si ha diritto all'erogazione del buono pasto e non sono configurabili prestazioni di lavoro straordinario.

Art.6

Modalità di svolgimento del lavoro agile

1. La prestazione lavorativa in lavoro agile si svolge al di fuori della sede di lavoro abituale con apparecchiature e connessioni proprie.
2. Non è necessaria la garanzia della presenza continuativa durante l'orario di lavoro; considerata l'importanza di mantenere reciproci contatti lavorativi con i responsabili degli Uffici ed i colleghi, il personale in lavoro agile deve rendersi disponibile per comunicazioni di servizio per almeno 2 ore al giorno, ovvero per almeno 1 ora e mezza in caso di part-time orizzontale, in un'articolazione temporale in fasce anche discontinue concordate con il dirigente.
3. Fatte salve le fasce di reperibilità di cui al comma 2, al lavoratore in modalità agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo nonché il "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche.
4. In caso di motivi che non consentano al dipendente di poter essere contattato, il dipendente dovrà darne comunicazione al dirigente dell'ufficio di appartenenza.
5. Il dipendente di norma giornalmente trasmette al dirigente dell'ufficio di appartenenza un sintetico resoconto delle attività svolte.

Art.7

Strumenti di lavoro

1. Al fine di rendere la prestazione lavorativa in modalità agile, il lavoratore dovrà utilizzare strumenti tecnologici propri che per ragioni di sicurezza e protezione della rete, potranno essere configurati ove strettamente necessario dalle strutture del Comune di Suelli.

Art.8

Modalità di autorizzazione al lavoro agile straordinario

1. Il Responsabile di ciascuna Area a cui afferisce il personale richiedente valuta la possibilità di concedere l'autorizzazione e definisce le relative modalità di prestazione del lavoro, in relazione alle circostanze addotte nella richiesta ed alle esigenze dell'Ufficio. In particolare, il Responsabile può richiedere idonea documentazione attestante le situazioni previste all'articolo 3, comma 2.
2. Il Responsabile del lavoratore a rischio valuta la compatibilità delle attività del dipendente con la modalità di lavoro agile, ed in caso di valutazione positiva, comunica anche via *e-mail* l'autorizzazione ed il contenuto di massima della prestazione lavorativa ed i relativi obiettivi, la collocazione temporale delle fasce di reperibilità, la data di attivazione. In seguito, il Responsabile provvede nelle medesime modalità, a comunicare gli eventuali dettagli della prestazione. È onere del Lavoratore dare conferma via *e-mail* dell'avvenuta ricezione delle predetta comunicazione.
3. Il Responsabile è tenuto a comunicare alla sede INAIL di appartenenza nominativo e codice fiscale del dipendente in lavoro agile.

Art.9

Durata

1. La durata dell'autorizzazione straordinaria al lavoro agile è vincolata all'emergenza epidemiologica e viene rilasciata per periodi massimi di due settimane rinnovabili.

Art.10

Revoca e recesso

1. Il Comune può revocare d'ufficio l'autorizzazione straordinaria al lavoro agile per motivate esigenze di servizio.
2. Costituiscono, inoltre, cause di revoca le seguenti casistiche:
 - a. Il ripetuto disallineamento dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi di produttività previsti;
 - b. La violazione da parte del lavoratore e della lavoratrice delle norme del presente regolamento, ferme restando le responsabilità disciplinari ed amministrative;
 - c. Il venir meno delle condizioni di compatibilità con il lavoro agile delle attività da svolgere;
 - d. La ripetuta irreperibilità del lavoratore e della lavoratrice nelle fasce di reperibilità, rimessa alla valutazione del responsabile dell'Ufficio.

Art.11

Informazione in materia di salute e sicurezza

1. L'Amministrazione garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in modalità agile. E' parte integrante del presente regolamento l'informativa allegata sulla gestione della salute e sicurezza per i lavoratori in lavoro agile ai sensi dell'art. 22 della legge 81/2017.
2. L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa della mancata diligenza del lavoratore nella scelta di un luogo non adeguato e/o non compatibile con quanto indicato nell'informativa.
3. Ogni lavoratore collabora proficuamente e diligentemente con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro.
4. Il lavoratore è tenuto ad osservare le regole per la prevenzione ed il contenimento del contagio emanate dalle competenti autorità.

Art.12

Riservatezza dei dati

1. Il personale è tenuto a rispettare le disposizioni normative, contrattuali e le direttive dell'Amministrazione in materia di riservatezza su tutte le informazioni di cui venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in esse contenuti.

Art. 13

Trattamento dei dati personali

1. I dati personali del dipendente in lavoro agile saranno trattati dal Comune di Suelli esclusivamente per le finalità inerenti allo svolgimento del rapporto di lavoro.
2. Ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003 recante “*Codice in materia di protezione dei dati personali*” e dell'art. 13 del Regolamento UE 2016/679 del 27 aprile 2016, i dati acquisiti saranno oggetto di trattamento nel rispetto della normativa sopra richiamata.
3. Il trattamento dei dati si svolge nel rispetto dei diritti delle libertà fondamentali e della dignità dell'interessato, con particolare riferimento alla riservatezza e all'identità personale e al diritto alla protezione dei dati personali e, comunque, nel rispetto dei principi di liceità, correttezza, trasparenza, pertinenza, integrità, protezione e salvaguardia dei dati, nonché dei diritti riguardanti le libertà fondamentali e la dignità delle persone.
4. In ogni momento il dipendente potrà esercitare i suoi diritti nei confronti del titolare del trattamento, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 196/2003 e del suddetto Regolamento UE 2016/679. Titolare del trattamento è il Comune di Suelli.
5. In ogni caso, il dipendente ed eventualmente i suoi congiunti dovranno dichiarare di aver preso visione dell'Informativa sulla *privacy* e dovranno prestare il consenso al trattamento dei propri dati, ai sensi del menzionato D.Lgs. n. 196/2003 e del suddetto Regolamento UE 2016/679.

Art.14

Diritti sindacali

1. Al personale sono riconosciuti i diritti sindacali, inclusa la partecipazione alle assemblee, previsti per tutto il personale dalle vigenti norme di legge e di contratto.

Art.15

Criteri di valutazione e verifica della prestazione

1. Nel quadro del sistema di valutazione adottato per il personale, l'Amministrazione procede, analogamente al resto del personale, alla valutazione della performance del personale che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità agile.

Art. 16

Codice di comportamento

1. Al personale del Comune di Suelli che svolge la propria attività con modalità di lavoro agile, sono applicabili il Codice di comportamento dei pubblici dipendenti, di cui al regolamento emanato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, nonché il vigente codice di comportamento dei dipendenti del Comune.