



COMUNE DI SANT'ANATOLIA DI NARCO

Provincia di Perugia

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 24 DEL 12-03-20

OGGETTO: Oggetto: Misure organizzative per assicurare l'attività degli uffici e l'erogazione dei servizi e funzioni istituzionali in coerenza con la disciplina adottata per prevenire e contrastare la diffusione del contagio da COVID-19. Approvazione Regolamento temporaneo per il lavoro agile.

L'anno duemilaventi, il giorno dodici del mese di marzo alle ore 16:30, nella sede dell'Ente previa notifica degli inviti personali avvenuta nei modi e termini di legge, si é riunita la Giunta Comunale.

Alla discussione dell'argomento di cui all'oggetto sono presenti i Signori:

FIBRAROLI TULLIO	sindaco	P
FLAVONI GIANFRANCESCO	assessore	P
CORTI ANNA	assessore	P

Partecipa il Segretario Comunale Dr. Isidori Roberta

Presenti n. 3 - Assenti n. 0 - In carica n. 3 - Totale componenti n. 3.

Assume la Presidenza il Sig. FIBRAROLI TULLIO nella sua qualità di sindaco e constatata la legalità dell'adunanza dichiara aperta la seduta e pone in discussione la pratica di cui all'oggetto, segnata all'Ordine del Giorno.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che

- L'emergenza derivante dalla epidemia Covid-2019, oltre che spingere molte amministrazioni pubbliche alla utilizzazione del cd lavoro agile o smart-working e del telelavoro, ha determinato come conseguenza che l'applicazione di questi strumenti è diventata obbligatoria per tutte le PA;
- Il dipartimento della Funzione Pubblica del Ministero dell'Interno ha infatti dichiarato la conclusione della fase di sperimentazione ed ha impegnato tutte le PA a dare una risposta positiva ad almeno il 10% delle richieste, evidenziando la maturazione di responsabilità dirigenziale o di risultato in caso di mancata attivazione di questi strumenti;
- la definizione di lavoro agile è, per il Ministero del Lavoro, la seguente: *“una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività”*;
- la Legge 81/2017, all'articolo 18, definisce come segue le modalità del lavoro agile: *“incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”*;
- tale definizione è più ampia e differisce rispetto al c.d. *telelavoro*, che è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza.
- Per la Legge n. 124/2015, cd legge Madia, per lavoro agile si deve intendere una *“modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa”*. Esso si concretizza nello svolgimento dell'attività lavorativa *“in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa”*, il che lo differenzia dal telelavoro. Le finalità della

disposizione sono quelle *“di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”*.

VISTI:

- a) legge n. 191/1998, che all'articolo 4 dettò le disposizioni sul telelavoro nelle PA;
- b) DPR 70/1999 sul telelavoro;
- c) CCNQ 23/3/2000, sull'applicazione del telelavoro nelle PA;
- d) CCNL 14.9.2000, sull'applicazione del telelavoro negli enti locali e nelle regioni.
- e) la legge n. 124/2015, che dettò disposizioni sul lavoro agile nelle PA;
- f) la legge n. 81/2017 *“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”*. La disposizione consta di 26 articoli ed è espressamente applicabile alle PA sia per le disposizioni sul lavoro autonomo sia per quelle sul lavoro agile;
- g) la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica 26 giugno 2017 sull'applicazione delle norme sul lavoro agile nelle PA dettate dalla legge n. 124/2015;
- h) La legge di bilancio 2019, per la quale i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti a riconoscere priorità alle richieste che pervengono dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità .. ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità;
- i) il d.l. n. 9/2020 che conclude la sperimentazione della introduzione del lavoro agile nelle PA;
- l) la circolare della Funzione Pubblica 1/2020;
- m) il DPCM 08.03.2020 *“Ulteriori disposizioni attuative del decreto legge 23.02.2020, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid 19”*;
- n) il DPCM 09.03.2020 *“Ulteriori disposizioni attuative del decreto legge 23.02.2020, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid 19”*;
- o) il DPCM 11.03.2020 contenente *“Misure urgenti di contenimento del contagio sull'intero territorio nazionale”*.

CONSIDERATO che:

- il lavoro agile richiede la stipula di uno specifico accordo in forma scritta tra il datore di lavoro ed il singolo lavoratore. Tale intesa deve disciplinare le *“forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e gli strumenti utilizzati dal lavoratore .. i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore”*, nonché le

modalità di esercizio del potere di controllo da parte del datore di lavoro e le infrazioni che danno luogo alla irrogazione di sanzioni disciplinari. Tale accordo può essere a tempo determinato o indeterminato, prevedendosi in questo caso un preavviso per l'eventuale recesso non inferiore a 30 giorni (elevati a 90 per i disabili) e comunque consentendolo anticipatamente "in presenza di un giustificato motivo".

- il dipendente ha diritto allo stesso trattamento economico ed ha inoltre diritto *"all'apprendimento permanente .. e alla periodica certificazione delle relative competenze"*.
- spetta al datore di lavoro l'adozione delle necessarie misure di sicurezza: il dipendente deve cooperare per la loro attuazione.
- dell'avvio del lavoro agile occorre dare comunicazione agli enti di controllo ed il dipendente deve essere assicurato anche per gli infortuni che possono occorrere nel tragitto tra la propria abitazione ed il luogo in cui svolge la sua prestazione lavorativa.

DATO ATTO che le amministrazioni devono, in primo luogo, dare corso alla attuazione delle disposizioni sul telelavoro, a partire dal DPR 70/1999 e dal CCNQ 23/3/2000. Devono inoltre sperimentare forme di lavoro agile e/o smart-working.

RICHIAMATO il D.L. n. 9/2020 *Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*, che all'art. 18 prevede che sia superata la fase *"sperimentale"* dell'obbligo per le amministrazioni di adottare misure organizzative per:

- il ricorso, in via prioritaria, al lavoro agile come forma più evoluta anche di flessibilità di svolgimento della prestazione lavorativa, in un'ottica di progressivo superamento del telelavoro;
- l'utilizzo di soluzioni "cloud" per agevolare l'accesso condiviso a dati, informazioni e documenti;
- il ricorso a strumenti per la partecipazione da remoto a riunioni e incontri di lavoro (sistemi di videoconferenza e call conference);
- 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;
- l'attivazione di un sistema bilanciato di reportistica interna ai fini dell'ottimizzazione della produttività anche in un'ottica di progressiva integrazione con il sistema di misurazione e valutazione della performance.

VISTO il DPCM 11.03.2020 contenente *“Misure urgenti di contenimento del contagio sull'intero territorio nazionale”*, che all'art. 1, comma 6) prevede: *“Fermo restando quanto disposto dall'articolo 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”*.

CONSIDERATO che i soggetti direttamente impegnati a dare attuazione a queste previsioni sono i Dirigenti o i Responsabili di Area titolari di posizione organizzativa, sulla base degli obiettivi che gli enti si devono fissare, assumendo le iniziative organizzative necessarie, ivi compresa la necessità della stipula di un accordo scritto con il singolo lavoratore per potere dare corso alla applicazione di questa forma di lavoro.

DATO ATTO che le iniziative da assumere sono oggetto di decisioni autonome da parte delle singole PA e che vi sono ampi margini di sperimentazione.

EFFETTUATA un'analisi del contesto interno e della struttura organizzativa dell'Ente.

RITENUTO di adottare con urgenza tutte le misure organizzative necessarie ad assicurare l'attività degli uffici dell'ente e l'erogazione dei servizi e delle funzioni istituzionali in coerenza con la disciplina adottata per prevenire e contrastare la diffusione del contagio da Covid – 19 e, al tempo stesso, raggiungere obiettivi di *“cambiamento della cultura organizzativa”*, valorizzare l'autonomia e la responsabilizzazione dei lavoratori.

VISTO lo schema allegato *“Regolamento temporaneo per l'adozione del lavoro agile quale misura di contrasto all'emergenza sanitaria Covid-19”* e gli allegati schemi di accordo individuale, domanda e informativa in materia di sicurezza sul luogo di lavoro.

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica ex art. 49 D. Lgs. 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi

DELIBERA

Di approvare il *“Regolamento temporaneo per l'adozione del lavoro agile quale misura di contrasto all'emergenza sanitaria Covid-19”* e relativi schemi di accordo individuale, domanda e informativa in materia di sicurezza sul luogo di lavoro, allegati alla presente delibera sì da costituirne parte integrante ed essenziale.

Di approvare tutte le misure organizzative per la sperimentazione delle nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa mediante lavoro agile o smart working, ivi comprese le condizioni di emergenza allegate al presente provvedimento a farne parte integrante e sostanziale;

Di avviare una fase di sperimentazione al fine di valutarne il reale impatto sull'organizzazione del lavoro;

Di consentire l'avvio immediato della utilizzazione del cd lavoro agile in presenza di condizioni di emergenza sanitaria;

Di provvedere, successivamente, a verificare l'impatto delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati.

Di trasmettere il presente deliberato e gli atti allegati alle Organizzazioni sindacali territoriali, per l'informativa.

Di dichiarare, con separata votazione favorevole unanime, il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, IV comma, D. Lgs. 267/2000.

I

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Isidori Roberta

IL PRESIDENTE

F.to FIBRAROLI TULLIO

=====
Prot. n.

La presente deliberazione, in applicazione del D.Lgs. n. 267/2000:

Viene pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi:
dal 17-03-2020 al 01-04-2020, come prescritto dall'art. 124, comma 1.

[] Viene comunicata con lettera n. del alla Prefettura.

[X] Viene comunicata, con lettera n. in data , ai signori capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125.

[S] E' stata dichiarata immediatamente eseguibile.

[X] Non é soggetta al controllo preventivo di legittimità, a seguito della soppressione del comitato regionale di controllo disposta con Legge Regionale 30 settembre 2002, n. 16.

IL RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA

Sant'Anatolia di Narco, li 17-03-20

F.to NAPOLEONI ANNA

=====
E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Sant'Anatolia di Narco, li 17-03-20

IL SEGRETARIO COMUNALE

Isidori Roberta

=====
La presente deliberazione, in applicazione del D.Lgs. n. 267/2000:

E' stata affissa all'Albo Pretorio come da attestazione del messo comunale per quindici giorni consecutivi: dal 17-03-20 al 01-04-20.

E' divenuta esecutiva il giorno 12-03-20:

[S] perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4);

[] decorsi 10 giorni dalla pubblicazione all'albo (art. 134, comma 3).

IL SEGRETARIO COMUNALE

Sant'Anatolia di Narco, li

Isidori Roberta