COMUNE DI SCHEGGINO
Provincia di Perugia

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 29 del Reg. Data 12-03-20

Oggetto: Misure organizzative per assicurare l'attività degli uffici e l'erogazione dei servizi e funzioni istituzionali in coerenza con la disciplina adottata dalle Autorità competenti per prevenire e contrastare la diffusione del contagio da COVID-19. Approvazione del Regolamento temporaneo per l'adozione del lavoro agile quale misura di contrasto all'emergenza sanitaria da Covid 19.

L'anno duemilaventi, addì dodici del mese di marzo alle ore 15:00, nella sala delle riunioni della Giunta Comunale di Scheggino si é riunita la Giunta Comunale con la presenza dei signori:

==========

FABIO DOTTORI	**SINDACO**	**P**
MIRAGGIO ERNESTO	**ASSESSORE**	**P**

==========

Assume la presidenza FABIO DOTTORI in qualità di Sindaco
Assiste il Segretario del Comune ROBERTA ISIDORI
Il Presidente accertato il numero legale dei presenti per la validità della riunione invita a deliberare in ordine all'oggetto.

==========

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 collettiv*
a
";
- 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 dette 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 detta 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 norma 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 difusione 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 trasmettere il presente deliberato e gli atti allegati alle Organizzazione 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.

PARERE FAVOREVOLE DI REGOLARITA' TECNICA
IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA ROBERTA ISIDORI

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE **IL SEGRETARIO COMUNALE**

f.to FABIO DOTTORI f.to ROBERTA ISIDORI

==========

Della suestesa deliberazione, ai sensi dell'art. 32, comma 1, della legge 18.06.2009, n. 69, viene iniziata oggi la pubblicazione all'albo pretorio on line disponibile nel sito web istituzionale per quindici giorni consecutivi.

Dalla Residenza comunale, li 13-03-20

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to ROBERTA ISIDORI

==========

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

Dalla Residenza Comunale, lì 13-03-20

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to ROBERTA ISIDORI

==========

Il sottoscritto Responsabile del Servizio, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

- che la presente deliberazione:

(x) E' stata affissa all'Albo Pretorio on line disponibile nel sito web istituzionale accessibile al pubblico (art. 32 comma 1, della legge 18.06.2009 n. 69 dal 13-03-20 al 28-03-20 per 15 giorni consecutivi al Prot. N. 163 come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, senza reclami.
(x) E' stata trasmessa con lettera n. 1227, in data 13-03-20 ,ai signori capigruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 del D. Lgs. 267 del 18.08.2000;

- che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno: 24-03-2020

() decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (Art. 134, comma 3 D. Lgs. 267/2000));
() dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi e con gli effetti di cui all'art. 134, comma 4, D. Lgs. 267/2000.

Dalla residenza municipale, lì

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

f.to ROBERTA ISIDORI

==========

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

Dalla Residenza Comunale, lì

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

ROBERTA ISIDORI

==========