



COMUNE DI PALMARIGGI

PROVINCIA DI LECCE

C.F. 83000930756 Tel. 0836 354014 Fax 0836 354241
www.comune.palmariggi.le.it pec: comunepalmariggi@pec.rupar.puglia

Ufficio del Segretario Comunale

Prot. n 952 del 25.03.2020

A tutti i Responsabili di Settore

- SEDE -

A tutti i dipendenti

- SEDE -

OGGETTO: MISURE ORGANIZZATIVE PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI PALMARIGGI IN MATERIA DI CONTENIMENTO E GESTIONE DELL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID-19. PROROGA DIRETTIVA PROT. N. 891 DEL 17/03/2020.

VISTO l'art. 14 (*"Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"*) della Legge n. 124/2015, ai sensi del cui comma primo *"Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera."*;

VISTA la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri (Dir. Stato 1-6-2017 n. 3/2017) avente ad oggetto *"Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti"*;

RICHIAMATA la Legge 22 maggio 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"* – e, in particolare, il Capo II della stessa, il quale disciplina le modalità di svolgimento del "lavoro agile";

ATTESO CHE, in base all'art. 18, comma 3, della predetta Legge n. 81/2017, le disposizioni del Capo II si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge n. 124/2015, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti;

CONSIDERATO che la stessa direttiva n. 3/2017 sopra richiamata definisce distintamente le misure organizzative da adottare per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione del lavoro agile;

DATO ATTO CHE:

- per **telelavoro** si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa presso la propria abitazione o presso telecentri, con modalità flessibile rispetto ai tempi di svolgimento;
- per **lavoro agile (o smart working)** si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità flessibile sia rispetto ai tempi che al luogo nel quale viene eseguita (flessibilità di tempo e di spazio);

CONSIDERATO che l'Organizzazione Mondiale della Sanità il 30 gennaio 2020 ha dichiarato l'epidemia da COVID-19 un'emergenza di sanità pubblica di rilevanza internazionale e che, in data 11 marzo 2020, tale epidemia è stata elevata alla classificazione di pandemia su scala mondiale;

VISTI:

- la deliberazione del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020, con la quale è stato dichiarato, per sei mesi dalla data dello stesso provvedimento, lo stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili;
- il decreto legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante «*Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19*» e, in particolare, l'articolo 3;
- la direttiva n. 1 del 25 febbraio 2020 con oggetto "*Prime indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-2019 nelle pubbliche amministrazioni al di fuori delle aree di cui all'articolo 1 del decreto-legge n.6 del 2020*" in cui, tra l'altro, le amministrazioni in indirizzo, nell'esercizio dei poteri datoriali, sono invitate a potenziare il ricorso al lavoro agile, individuando modalità semplificate e temporanee di accesso alla misura con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro;
- il D.P.C.M. del 01/03/2020, concernente "*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*", in cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), sono state introdotte ulteriori misure di incentivazione del lavoro agile;

PRESO ATTO che, allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19 sull'intero territorio nazionale, il decreto legge 2 marzo 2020, n. 9, recante "*Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*", ha superato il regime sperimentale dell'obbligo per le amministrazioni di adottare misure organizzative per il ricorso a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa con la conseguenza che la misura adesso opera a regime;

CONSIDERATO che il D.P.C.M. 08/03/2020, avente ad oggetto "*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*", all'art. 2, comma 1, lett. r) prevede 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*";

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 9 marzo 2020, avente ad oggetto *“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”* pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 62 del 9 marzo 2020”;

DATO ATTO che l'ulteriore Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 marzo 2020, e all'art. 1, comma 6, dispone: *“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 di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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”;*

RICHIAMATE:

- la direttiva 1/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, la quale invita a potenziare il ricorso al lavoro agile, individuando modalità semplificate e temporanee di accesso alla misura con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro;
- la direttiva 2/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, la quale stabilisce che: *“Le misure adottate per l'intero territorio nazionale sono, fra l'altro, finalizzate a ridurre la presenza dei dipendenti pubblici negli uffici e ad evitare il loro spostamento; tuttavia non pregiudicano lo svolgimento dell'attività amministrativa da parte degli uffici pubblici. Le amministrazioni, nell'ambito delle proprie competenze istituzionali, svolgono le attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza e le attività indifferibili con riferimento sia all'utenza interna (a titolo esemplificativo: pagamento stipendi, attività logistiche necessarie per l'apertura e la funzionalità dei locali) sia all'utenza esterna. Le amministrazioni, considerato che - sulla base di quanto rappresentato nel successivo punto 3 - la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è il lavoro agile, limitano la presenza del personale negli uffici ai soli casi in cui la presenza fisica sia indispensabile per lo svolgimento delle predette attività, adottando forme di rotazione dei dipendenti per garantire un contingente minimo di personale da porre a presidio di ciascun ufficio, assicurando prioritariamente la presenza del personale con qualifica dirigenziale in funzione del proprio ruolo di coordinamento.”*

DATO ATTO che la direttiva 2/2020 prevede, altresì, che:

- *“In considerazione delle misure in materia di lavoro agile previste dai provvedimenti adottati in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, le pubbliche amministrazioni, anche al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa, nell'esercizio dei poteri datoriali assicurano il **ricorso al lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa**, fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, comma 1, lettera e) del DPCM 8 marzo 2020.”;*
- *“Sul punto, come già chiarito nella citata circolare n. 1 del 2020, si ricorda la possibilità di ricorrere alle modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa anche nei casi in cui, a fronte dell'indisponibilità o insufficienza di dotazione informatica da parte dell'amministrazione, il dipendente si renda disponibile ad utilizzare propri dispositivi, garantendo in ogni caso adeguati livelli di sicurezza e protezione della rete secondo le esigenze e le modalità definite dalle singole pubbliche amministrazioni.”;*

RICHIAMATA la direttiva prot. n. 891 del 17/03/2020 del Comune di Palmariggi, il cui

contenuto si intende qui integralmente trascritto, con la quale, tra l'altro:

- sono state individuate le attività "indifferibili da rendere in presenza" ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, punto 6, del DPCM 11 marzo 2020;
- è stata attivata, ove possibile, anche al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa, e per tutta la durata del periodo individuato dal D.P.C.M. 11 marzo 2020, fatte salve eventuali successive proroghe motivate dal perdurare di situazioni di criticità e nuovi provvedimenti legislativi in materia, la modalità di prestazione lavorativa in lavoro agile o smart working;

DATO ATTO che il periodo individuato dal D.P.C.M. sopra richiamato ha termine il 25 marzo 2020;

RILEVATO che il Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020 all'art. 87, commi 1,2,3 e 4, stabilisce testualmente che:

"1. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che, conseguentemente:

a) limitano la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza;

b) prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

2. La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione. In tali casi l'articolo 18, comma 2, della legge 23 maggio 2017, n. 81 non trova applicazione.

3. Qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile, anche nella forma semplificata di cui al comma 1, lett. b), le amministrazioni utilizzano gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva. Esperite tali possibilità le amministrazioni possono motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio. Il periodo di esenzione dal servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge e l'amministrazione non corrisponde l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista. Tale periodo non è computabile nel limite di cui all'articolo 37, terzo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3.

4. Gli organi costituzionali e di rilevanza costituzionale, nonché le autorità amministrative indipendenti, ivi comprese la Commissione nazionale per le società e la borsa e la Commissione di vigilanza sui fondi pensione, ciascuno nell'ambito della propria autonomia, adeguano il proprio ordinamento ai principi di cui al presente articolo."

VALUTATO INDISPENSABILE, pertanto, in considerazione del perdurare dell'emergenza, prorogare le misure organizzative per il personale dipendente del Comune di Palmariggi in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid – 19;

Tutto ciò premesso,

SI DISPONE

1) di prorogare tutte le disposizioni - nessuna esclusa - contenute nella direttiva adottata dal

Comune di Palmariggi, prot. n. 891 del 17/03/2020, avente ad oggetto “Direttiva n. 2/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid – 19. Misure organizzative per il personale dipendente del Comune di Palmariggi”, fino a revoca delle stesse con nuovo provvedimento e/o direttiva e/o disposizione adottati da questo Ente;

2) di prevedere che l'attuazione delle misure organizzative di cui si tratta potrà essere regolata e ulteriormente dettagliata attraverso circolari e/o disposizioni del segretario comunale e dei responsabili di settore.

3) la presente direttiva verrà trasmessa alla RSU ed alle OO.SS. ai fini della informativa di cui al CCNL 2018-2020;

4) la presente direttiva verrà, altresì, trasmessa al Dipartimento funzione pubblica a mezzo pec al seguente indirizzo: protocollo_dfp@mailbox.governo.it.

Il Sindaco
F.to Dott. Franco Zezza

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Serena Gubello