



Monterotondo 26/05/2021

Prot. n. 21301 del 27/05/2021

All'Ing. Bernardina COLASANTI

Dirigente Dipartimento Governo del Territorio

Alla Dott.ssa Laura FELICI

Dirigente del Dipartimento Attività Economiche e Finanziarie

Al Dott. Paolo TOGNINELLI

Dirigente del Dipartimento Servizi alla Persona

Al Dott. Michele LAMANNA

Comandante del Corpo di Polizia Locale

E p.c. Ai Titolari di Posizione Organizzativa

ai Dipendenti comunali

alla RSU

al CUG

al Sindaco RICCARDO VARONE

all' Assessore al Personale Sig. ALESSANDRO DI NICOLA

Oggetto: D.L. 56/2021: le modifiche alla disciplina del lavoro agile – Direttive organizzative per i Dirigenti

La disciplina emergenziale adottata per ovviare agli effetti pregiudizievoli della pandemia da Covid-19 ha introdotto l'istituto del c.d. **smart working "semplificato"**, una particolare modalità di esecuzione della prestazione in modalità agile in cui sono agevolati alcuni essenziali adempimenti formali, a cominciare dall'accordo tra le parti.

La ragione per la quale questo speciale tipo di smart working può essere disposto anche unilateralmente dal datore e, quindi, in assenza di consenso del lavoratore interessato, risiede nella sua funzione essenziale: mentre quello ordinario, infatti, è volto ad agevolare un miglior adeguamento della vita del dipendente ai ritmi ed alle esigenze produttive ed organizzative dell'azienda, favorendo una maggiore conciliazione vita-lavoro, il lavoro agile "semplificato" assurge a misura idonea e necessaria, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, a salvaguardare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro (ex art. 2087 c.c.). Esso costituisce, dunque, una sorta di dispositivo di protezione individuale "atipico", che riveste un ruolo centrale nell'ambito della strategia legislativa anti-pandemia.

Con il D.L. n. 56 del 30/04/2021 (cd. Decreto "Proroghe"), pubblicato sulla G. U. n. 103 del 30/04/2021, sono state introdotte specifiche disposizioni urgenti in materia di lavoro agile che, nel prorogare l'utilizzo di tale strumento in considerazione della situazione emergenziale ancora in atto, lo hanno reso più flessibile nell'ottica di adeguare l'operatività delle pubbliche amministrazioni alla ripartenza delle attività e di garantire l'erogazione dei servizi nel rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.



Con la Delibera del Consiglio dei Ministri del 21/04/2021 è stata disposta la proroga al 31/07/2021 dello stato di emergenza epidemiologica da virus Covid-19; pertanto, come previsto dall'art. 87, comma 1, ultimo periodo, D.L. n. 18/2020, fino a tale data il lavoro agile rappresenta una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, le quali, conseguentemente, prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli artt. da 18 a 23 della L. n. 81/2017 (informativa in materia di sicurezza sul lavoro e comunicazione obbligatoria al Ministero del Lavoro).

Il successivo D.L. n. 56 del 30/04/2021 interviene invece sulla disciplina prevista dall'art. 263, comma 1, del D.L. n. 34/2020 che, ricordiamo, ha definito l'ambito applicativo delle misure organizzative degli uffici pubblici e del lavoro agile, al fine di soddisfare le esigenze dei cittadini e delle imprese in vista del graduale riavvio delle attività produttive e commerciali.

Ferme restando quindi le originarie finalità, ovvero assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti adeguando l'operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese, connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali, la nuova versione della succitata norma prevede che le pubbliche amministrazioni, fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021 (quindi anche oltre il termine dello stato di emergenza attualmente fissato per il 31/07/2021), organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza e in particolare applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), art. 87, del D.L. n. 18/2020.

Tutto quanto sopra a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente. Viene comunque mantenuto il necessario rispetto delle misure di contenimento del fenomeno epidemiologico e della tutela della salute adottate dalle autorità competenti.

Dall'esame congiunto delle varie disposizioni vigenti, quali il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 19/10/2020, il D.L. n. 56 del 30/04/2021, il D.P.C.M. 2 marzo 2021, il D.L. n. 104/2020, è possibile estrapolare i **seguenti aspetti che costituiscono i punti centrali per l'organizzazione del lavoro nella Pubblica Amministrazione:**

- **Il lavoro agile nella P.A. costituisce una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa** (novità che è stata introdotta dalla Legge n. 126/2020, di conversione del D.L. n. 104/2020 cd. "Decreto agosto", attraverso una modifica all'art. 87, comma 1, del D.L. n. 18/2020);
- **Il termine per l'applicazione della disciplina di cui all'art. 263, comma 1, del D.L. n. 34/2020, precedentemente fissato al 30/04/2021, viene ora rinviato fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi di lavoro e, comunque, non oltre il 31/12/2021.** Per quanto riguarda in particolare il lavoro agile, questo significa che l'applicazione di tale modalità può proseguire fino al nuovo termine con le misure semplificate di cui all'art. 87, comma 1, lett. b), del D.L. n. 18/2020 (prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli artt. da 18 a 23 della L. n. 81/2017, ovvero dall'informativa in materia di sicurezza sul lavoro e dalla comunicazione obbligatoria al Ministero del Lavoro).
- **E' stato eliminato il contingente minimo di lavoro agile da garantire, precedentemente fissato al 50% dei dipendenti adibiti ad attività "smartizzabili".** Ove i profili organizzativi lo consentano, il dirigente tiene conto delle eventuali disponibilità manifestate dai dipendenti per l'accesso alla modalità di lavoro agile ed organizza la rotazione tenendo conto dei seguenti criteri di priorità:



condizioni di salute del dipendente e dei suoi familiari, presenza nel nucleo familiare di minori di 14 anni, distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro, numero e tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e relativi tempi di percorrenza;

- **Deve essere favorita la rotazione del personale in modalità agile**, tesa ad assicurare, un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e di quella in presenza, nel rispetto delle disposizioni sanitarie vigenti per il distanziamento interpersonale, dei protocolli di sicurezza e dei documenti di valutazione dei rischi; di regola, pertanto, il lavoratore agile alterna giornate lavorate in presenza e giornate lavorate in remoto.
- il lavoro agile può avere ad oggetto sia **le attività ordinariamente svolte in presenza** dal dipendente, sia, in aggiunta o in alternativa e comunque senza aggravio dell'ordinario carico di lavoro, **attività progettuali specificatamente individuate**.
- **L'organizzazione flessibile del lavoro e l'applicazione del lavoro agile devono in ogni caso garantire che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza**, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente (ovvero, a condizione che vengano osservati i principi di efficienza, efficacia e customer satisfaction);
- attraverso una modifica all'art. 21-ter del D.L. n. 104/2020, **viene esteso anche ai dipendenti pubblici il diritto al lavoro agile per genitori con figli con disabilità, a prescindere dalla sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza, da infezione da SARS-CoV-2 o da periodi di quarantena**, ecc.; tale norma prevede che, **fino al 30/06/2021**, i genitori lavoratori dipendenti pubblici e privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della Legge n. 104/1992, o figli con bisogni educativi speciali (BES), a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile;
- **deve essere promosso l'accesso multicanale dell'utenza**, ovvero, in presenza o attraverso l'utilizzo di ogni mezzo informatico, telefonico o tecnologico; quindi le Strutture comunali preposte all'erogazione dei servizi al pubblico potranno scaglionare l'accesso dell'utenza, privilegiando modalità di interlocuzione programmata, dunque prenotazioni e appuntamenti.
- Risulta necessario organizzare e **svolgere le riunioni in modalità a distanza**, salvo la sussistenza di motivate ragioni;
- **Deve essere comunque mantenuto il necessario rispetto delle misure di contenimento del fenomeno epidemiologico da Covid-19 e della tutela della salute adottate dalle autorità competenti**.
- L'articolo 15, D.L. 41/2021 (Decreto Sostegni), ha prorogato fino al 30 giugno 2021 le tutele previste a favore dei lavoratori fragili, quindi continuano a trovare applicazione le disposizioni di tutela ad oggi vigenti nei confronti della categoria dei cosiddetti "**lavoratori fragili**". Ai sensi del comma 2-bis del decreto legge n.18/2020 detto "Cura Italia" infatti i lavoratori fragili possono svolgere la propria mansione lavorativa in modalità di smart working, (così come prescritto dal Medico Competente in sede di sorveglianza sanitaria) permettendo così maggiore flessibilità al datore di lavoro e al dipendente di ricevere adeguata assistenza durante lo svolgimento del lavoro. Con l'approvazione del Decreto Sostegni, **l'attivazione dello smart working per questa categoria di lavoratori può essere usufruita anche attraverso l'adibizione del lavoratore stesso a diversa mansione, che sia**



compresa nella medesima categoria o area di inquadramento professionale, come definito dai contratti collettivi nazionali vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Nel rispetto di tali prescrizioni, quindi, i dirigenti comunali (fino al 31.12.2021) possono organizzare liberamente il lavoro dei propri dipendenti applicando il Lavoro Agile semplificato, senza alcun obbligo di garantire la (precedente) quota minima (del 50%), ferme restando comunque le valutazioni e determinazioni degli stessi in merito all'impatto del Lavoro Agile sull'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa della struttura organizzativa da loro diretta, in modo da assicurare la regolarità, continuità e funzionalità nell'erogazione dei servizi a cittadini e imprese in osservanza dei tempi previsti dalla normativa vigente, ma sempre nel rispetto delle regole di prevenzione anti-contagio e di tutela della salute dei lavoratori.

Pertanto i Dirigenti, sotto la loro diretta responsabilità, dovranno organizzare il ricorso al lavoro agile da parte dei dipendenti loro assegnati bilanciando le esigenze di efficienza e funzionamento dei Servizi comunali con l'altrettanto fondamentale necessità di rispettare i protocolli e le linee guida anti-contagio volte al contenimento dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 sui luoghi di lavoro così come individuati nei seguenti documenti dell'Amministrazione comunale:

- Deliberazione Giunta Com.le n. 101 del 27/05/2020 avente ad oggetto: criteri per la progressiva riapertura al pubblico degli uffici comunali ed individuazione delle misure di prevenzione e protezione collettive e individuali;
- Protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS COV-2 negli ambienti di lavoro Allegato Delibera G.C. n. 101 del 27 maggio 2020
- Delibera Giunta comunale n. 138 del 28/07/2020 avente ad oggetto: individuazione delle direttive al personale dirigenziale concernenti il rientro progressivo presso le sedi comunali dei dipendenti comunali nel rispetto della salute e sicurezza sul lavoro nella situazione di emergenza covid-19;

Conseguentemente i dipendenti assegnati ai relativi Dipartimenti potranno continuare (fino al 31.12.2021), sulla base delle valutazioni e delle direttive organizzative assunte dai rispettivi dirigenti, ad espletare la propria prestazione lavorativa in modalità agile (semplificata) senza necessità di un formale Accordo Individuale in tal senso, in un ottica di conciliazione dei tempi di vita-lavoro, di organizzazione flessibile della prestazione lavorativa ma tenendo conto della necessità di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti. Resta fermo il principio secondo cui i lavoratori che rendono la propria prestazione in modalità agile non subiscono in alcun modo penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressioni dei carriera.

Cordiali saluti.

Monterotondo 26/05/2021
Il Responsabile P.O.
Servizio Programmazione, Controlli e Risorse umane
Trattamento giuridico
Dott. Cristiano De Angelis

Il Segretario Generale
Dirigente Risorse Umane (Trattamento Giuridico)
Dott.ssa Antonelli Giuseppina