COMUNE DI MOJO ALCANTARA

Città Metropolitana di Messina

Comune del Parco Fluviale dell'Alcantara

Al Sig. SINDACO
A tutti i RESPONSABILI DI AREA
SEDE

UFFICIO DI SEGRETARIA

DISPOSIZIONI ORGANIZZATIVE DEL SEGRETARIO COMUNALE DEL 12.03.2020

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

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 circolare 1/2020 della Funzione Pubblica, che *"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";*

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° marzo 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, dove all'articolo 4, comma 1, lettera a) sono state introdotte ulteriori misure di incentivazione del lavoro agile".

VISTO l'articolo 1 del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 9.3.2020, che al comma 1, dispone: "*Allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19 le misure di cui all'art. 1 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 8 marzo 2020 sono estese all'intero territorio nazionale*";

VISTO il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell' 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", pubblicato in G.U. n. 64 del 11 marzo 2020;

RICHIAMATO, in particolare l'art. 1 (Misure urgenti di contenimento del contagio sull'intero territorio nazionale), che al comma 6 testualmente statuisce:" *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";

STANTE QUANRO SOPRA si ritiene necessario che il Comune di Molo Alcantara, in conseguenza all'emergenza sanitaria correlata al Virus Covid-19 , adotti le disposizioni minime per consentire l'eventuale attivazione 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 responsabile, 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.

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.

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

SOGGETTI DESTINATARI

Possono avere accesso all'attivazione straordinaria del lavoro agile tutti i dipendenti del Comune, individuati dai rispettivi Responsabili, compreso il personale con contratto di lavoro a tempo determinato

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 contrazione 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, al momento 3 aprile 2020).

ATTIVITÀ COMPATIBILI COL LAVORO AGILE

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

✓ Possano essere svolte con autonomia operativa, senza bisogno di supervisione continuativa;

✓ Possano essere realizzate attraverso l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;

✓ Possano essere delocalizzate almeno in parte senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;

✓ Siano finalizzate ad obiettivi misurabili tramite indicatori quantitativi per il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni.

TRATTAMENTO GIURIDICO E RETRIBUTIVO

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.

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.

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.

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.

MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DEL LAVORO AGILE

La prestazione lavorativa in lavoro agile si svolge al di fuori della sede di lavoro abituale con apparecchiature e connessioni proprie.

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, in un'articolazione temporale in fasce anche discontinue concordate con il responsabile di posizione organizzativa.

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.

In caso di motivi che non consentano al dipendente di poter essere contattato, il dipendente dovrà darne comunicazione al dirigente dell'ufficio di appartenenza.

Il dipendente, di norma giornalmente, ovvero con cadenza superiore ove le tipologie di attività richiedano un impegno di più giornate, trasmette al responsabile di posizione organizzativa dell'ufficio di appartenenza un sintetico resoconto delle attività svolte.

STRUMENTI DI LAVORO

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.

COMUNE DI MOJO ALCANTARA

Città Metropolitana di Messina

Comune del Parco Fluviale dell'Alcantara

MODALITÀ DI AUTORIZZAZIONE AL LAVORO AGILE STRAORDINARIO

1. Il Responsabile di ciascun Settore 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 cura del Lavoratore dare conferma via *e-mail* dell'avvenuta ricezione delle predetta comunicazione.
3. Il Responsabile del servizio personale è tenuto a comunicare alla sede INAIL di appartenenza nominativo e codice fiscale del dipendente in lavoro agile.
4. La durata dell'autorizzazione straordinaria al lavoro agile è vincolata all'emergenza epidemiologica e viene rilasciata per i periodi massimi di restrizioni previste dal Governo.

REVOCA E RECESSO

Il Comune può revocare d'ufficio l'autorizzazione straordinaria al lavoro agile per motivate esigenze di servizio.

Costituiscono, inoltre, cause di revoca le seguenti casistiche:

- ✓ Il ripetuto disallineamento dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi di produttività previsti;
- ✓ La violazione da parte del lavoratore e della lavoratrice delle norme del presente regolamento, ferme restando le responsabilità disciplinari ed amministrative;
- ✓ Il venir meno delle condizioni di compatibilità con il lavoro agile delle attività da svolgere;
- ✓ La ripetuta irreperibilità del lavoratore e della lavoratrice nelle fasce di reperibilità, rimessa alla valutazione del responsabile dell'Ufficio.

INFORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

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.

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.

Ogni lavoratore collabora proficuamente e diligentemente con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro.

Il lavoratore è tenuto ad osservare le regole per la prevenzione ed il contenimento del contagio emanate dalle competenti autorità.

RISERVATEZZA DEI DATI

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.

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali del dipendente in lavoro agile saranno trattati dal Comune esclusivamente per le finalità inerenti allo svolgimento del rapporto di lavoro.

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.

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.

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 Mojo Alcantara.

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.

DIRITTI SINDACALI

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.

CRITERI DI VALUTAZIONE E VERIFICA DELLA PRESTAZIONE

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.

CODICE DI COMPORTAMENTO

Al personale del Comune che svolge la propria attività con modalità di lavoro agile resta applicabile il vigente codice di comportamento dei dipendenti dell'ente.

MODALITA' DI ATTIVAZIONE

COMUNE DI MOJO ALCANTARA

Città Metropolitana di Messina

Comune del Parco Fluviale dell'Alcantara

Il dipendente dovrà presentare al proprio responsabile richiesta secondo il modello Allegato "A" Il Responsabile di area rilascerà l'autorizzazione, fornirà le prescrizioni di sicurezza cui all'allegato "B" e stabilirà eventuali prescrizioni ed eventuali abilitazioni all'utilizzo del gestionale da remoto.

Moio Alcantara, 12.03.2020

IL SEGRETARIO COMUNALE

DOTT.SSA Pirri Giuseppa Maria

COMUNE DI MOJO ALCANTARA - (ME) -