



COMUNE DI MUSSOMELI
(Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta)
P.zza della Repubblica – 93014 Mussomeli
comunemussomeli@legalmail.it

UFFICIO DEL SEGRETARIO GENERALE

Prot. n. 7074 del 21 aprile 2020

OGGETTO: COVID 19 -Protocollo per la sicurezza dei lavoratori. ATTUAZIONE

Ai Responsabili di Area

e p.c. Al Sindaco
Agli Assessori Comunali
Al Presidente del Consiglio
S E D E

IL SEGRETARIO GENERALE

La L. 7/08/2015, n. 124 ha conferito delega al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;

la citata legge, all'art. 17 "Riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" individua i principi e i criteri direttivi cui deve ispirarsi il governo prevedendo che i decreti legislativi per il riordino della disciplina in materia di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e connessi profili di organizzazione amministrativa sono adottati, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della stessa legge, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi, che si aggiungono a quelli di cui all'articolo 16:

co. 1, lett. o), disciplina delle forme di lavoro flessibile, con individuazione di limitate e tassative fattispecie, caratterizzate dalla compatibilità con la peculiarità del rapporto di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e con le esigenze organizzative e funzionali di queste ultime, anche al fine di prevenire il precariato;

la L. 22 maggio 2017, n. 81 ha dettato disposizioni in materia di 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";

le disposizioni del capo IV della citata legge n. 81/2017, applicabili, in quanto compatibili, anche alle pubbliche amministrazioni, allo scopo di 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. Il datore

di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa;

nel periodo emergenziale derivante dalla diffusione del Covid-19, allo scopo di tutela della salute pubblica e dei lavoratori pubblici e privati, sin dall'emanazione del D.L. 23 febbraio 2020, n. 6, si è dato particolare risalto alla promozione del lavoro agile da parte delle pubbliche amministrazioni e dei privati datori di lavoro;

con i provvedimenti che si sono susseguiti, il lavoro agile viene definito come l'ordinario metodo di prestazione del lavoro;

per l'art. 2, co. 1, lett. r) del DPCM 8 marzo 2020, infatti, 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;

al co. 3 dello stesso art. 2, che evidenzia, in riferimento al particolare periodo di emergenza in atto, che la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è il lavoro agile, è disposto che le amministrazioni pubbliche limitano la presenza del personale negli uffici ai soli casi in cui la presenza fisica sia indispensabile per lo svolgimento delle predette attività indifferibili, 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;

con la circolare n. 1 del 4 marzo 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione, concernente le misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, si dà atto che per effetto delle modifiche apportate all'art. 14 della L. n. 124-2015 dal D.L. n. 9 del 2 marzo 2020 relativo alle misure urgenti per il sostegno alle famiglie, lavoratori ed imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è 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;

la citata circolare sottolinea il ricorso alla modalità agile come forma più evoluta anche di flessibilità di svolgimento della prestazione lavorativa in un'ottica di progressivo superamento del telelavoro, così anche il ricorso a strumenti per la partecipazione da remoto a riunioni e incontri di lavoro (sistemi di videoconferenza e call conference);

la citata circolare esplicativa si sofferma inoltre sull'utilizzo di situazioni "cloud" per agevolare l'accesso condiviso a dati, informazioni e documenti, nonché sull'attivazione di un sistema bilanciato di reportistica interna nell'ottica di una progressiva integrazione con il sistema di misurazione e di valutazione della performance;

il lavoro agile nella recente normativa del periodo emergenziale è sottoposto ad un regime di facilitazione come è provato dalla possibilità di svolgimento della prestazione lavorativa mediante strumenti informatici di proprietà del dipendente nonché prescindendo da taluni adempimenti come per esempio la puntuale disciplina delle modalità di espletamento o dagli accordi sindacali;

il Decreto-Legge 17 marzo 2020, n. 18 ad oggetto "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", ha, tra l'altro, dettato disposizioni in materia di lavoro agile in periodo di emergenza (L.A.E.) e di applicazione di altri istituti volti a limitare la presenza dei lavoratori nella sede di lavoro per contenere la diffusione dell'epidemia;

in particolare l'art. 87, del citato D.L. 18/2020 rubricato "Misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio e di procedure concorsuali", che, al co. 1, definisce come ordinario l'espletamento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, fino alla cessazione dello stato di emergenza

epidemiologica da COVID-2019, prescrivendo che, a tal fine, le amministrazioni: 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;

ai sensi del co. 2 del citato art. 87 del D.L. 18/2020 "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";

ai sensi del co. 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 ed, esperite tali possibilità, le amministrazioni possono motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio; in tal caso, 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";

con la direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 2/2020 del 12/03/2020, in connessione allo stato di speciale emergenza decretato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con il sopra richiamato d.p.c.m. 11 marzo 2020, si sollecitano le Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001, ad attivare al più presto e con modalità semplificate ed accelerate, forme di lavoro agile in favore dei propri dipendenti cui non sia richiesta necessariamente la presenza fisica presso il luogo di lavoro, in deroga all'accordo individuale di cui alla legge 81/2017; con la circolare n. 2/2020 dell'1 aprile 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione ad oggetto "Misure recate dal decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, recante Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e il sostegno economico per famiglie, lavoratori ed imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid 19- Circolare esplicativa", vengono, tra l'altro, ulteriormente ribadite le strategie volte a limitare la presenza del personale nella sede di lavoro evidenziando un *favor* nei confronti del lavoro agile ed esplicitando che le disposizioni normative che prevedono il ricorso a tale tipologia di lavoro prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81; la circolare, cui si rinvia, si sofferma altresì sugli altri istituti fruibili in periodo di emergenza;

in data 3 aprile 2020 è stato siglato, tra il Governo e le Parti Sociali, il Protocollo sull'accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria al fine di promuovere le azioni volte a garantire la sicurezza dei lavoratori attraverso l'adozione del lavoro agile anche con riguardo ad attività definite come indifferibili con apposito provvedimento dell'amministrazione pubblica, ad assicurare la formazione on line per il personale non in servizio nella sede di lavoro senza pregiudizio di carriera, evidenziando altresì l'onere per le pubbliche amministrazioni di dotare il personale che lavora in sede di sistemi di protezione individuale nonché l'obbligo del rispetto delle misure distanziali prescritte dalle norme in materia di emergenza Covid-19 con specifico riferimento all'uso delle mascherine, dei guanti e di ogni altro accorgimento necessario a salvaguardare l'incolumità fisica dei lavoratori, nonché alle misure di garanzia della salubrità dei luoghi di lavoro comprese la periodica sanificazione e l'areazione delle zone comuni;

Ciò premesso, richiamati i seguenti atti:

la determinazione di attuazione del Sindaco prot.n. 5321 del 12/03/2020 ad oggetto "*Covid 19- Misure di prevenzione DPCM 11.03.2020.Disposizione attuativa*", con la quale si individuano i servizi indifferibili che devono essere assicurati in presenza, come di seguito: servizi manutenzione, servizi demografici; servizio igiene ambientale; servizi cimiteriali; servizi polizia municipale, servizio protocollo, servizio finanziario e mandati;

la propria disposizione prot. N. 5380 del 12/03/2020 ad oggetto “COVID-19- Misure di prevenzione DPCM 11 marzo 2020- Lavoro Agile-Disposizione”, con la quale si dispone che in via prioritaria, e fatta salva l’attività dei responsabili di area da svolgersi anche in sede, la prestazione lavorativa del personale dipendente è svolta in modalità *smart working* ove vi sia disponibilità di attrezzature informatiche da parte del Comune o la disponibilità del personale ad utilizzare i supporti informatici personali, con onere in capo al personale in posizione organizzativa di provvedere ad individuare le figure che, previo consenso, possono lavorare in modalità *smart working* (lavoro agile) anche in deroga agli accordi sindacali vigenti;

la propria determinazione n. 12 del 18 marzo 2020 ad oggetto “Adozione di Misure dirette al potenziamento del Lavoro Agile in Emergenza (LAE) in attuazione del DECRETO-LEGGE 17 marzo 2020, n. 18 ad oggetto “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19”, con la quale è stato disciplinato il lavoro agile in emergenza (L.A.E.) secondo l’annesso disciplinare, evidenziando in particolare che tale tipologia di lavoro va considerata come ordinaria rispetto alle altre e che in ipotesi di impossibilità di attivazione, per alcune categorie di lavoratori, è possibile utilizzare altri istituti in coerenza con quanto disposto dalle disposizioni normative in periodo di emergenza;

la deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 17 aprile 2020, visionabile in albo on line e sul sito web comunale- Amministrazione Trasparente, con la quale è stato adottato il protocollo per la prevenzione e la sicurezza siglato dal Governo e dalle Parti Sociali in data 3 aprile 2020, da applicare ai dipendenti del Comune di Mussomeli,

Ritenuto che in virtù della citata deliberazione si debba dare applicazione in questo Ente al Protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all’emergenza sanitaria da “Covid-19”;

EMANA LA SEGUENTE DISPOSIZIONE

-Il personale in posizione organizzativa è onerato di dare applicazione al protocollo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all’emergenza sanitaria da “Covid-19”, adottato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 17 aprile 2020;

-Al fine di facilitare il controllo dell’attività da svolgersi in remoto, il suddetto personale in p.o. affida al personale dipendente della rispettiva struttura obiettivi settimanali il cui risultato dovrà essere descritto nei reports di analogo periodo settimanale;

Il personale in posizione organizzativa presenterà report quindicinale sintetico sull’attività svolta in lavoro agile secondo gli obiettivi programmatici in essere o in via di sviluppo.

Mussomeli, 21 aprile 2020

Il Segretario Generale
F.to D.ssa Lucia Maniscalco