



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

**SEGRETARIO GENERALE**

Prot. n. **7659** del 04 maggio 2020

**OGGETTO: COVID 19 -Prosecuzione Lavoro Agile in emergenza. Disposizione**

**Ai Responsabili di Area**

**e p.c. Al Sindaco**

**Agli Assessori Comunali**

**Al Presidente del Consiglio**

**SEDE**

**IL SEGRETARIO GENERALE**

Richiamate le seguenti disposizioni normative:

la L. 7/08/2015, n. 124 che ha conferito delega al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, indicando, all'art. 17 "Riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" i principi e i criteri direttivi cui deve ispirarsi il governo con la previsione 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, che 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", prevedendo nel capo IV, disposizioni 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, promuovendo 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.

il DPCM 8 marzo 2020, che all'art. 2, co. 1, lett. r), dispone 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, e per il quale inoltre 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;

il 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, disponendo 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;

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, con la quale 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 stessa 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); inoltre, la citata circolare esplicita si sofferma 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 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*", che 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;

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;

il co. 2 del citato art. 87 del D.L. 18/2020, secondo cui "*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*";

il co. 3 dello stesso art. 87 secondo cui: "*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*";

la direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 2/2020 del 12/03/2020, con la quale, 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; 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", con la quale 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 stessa circolare, cui si rinvia, si sofferma altresì sugli altri istituti fruibili in periodo di emergenza; il Protocollo sull'accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria, siglato in data 3 aprile 2020 tra il Governo e le Parti Sociali, 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; il DPCM 26 aprile 2020, che, all'art. 1, co. 1, lett. gg), stabilisce che, fermo restando quanto previsto dall'art. 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, per i datori di lavoro pubblici, la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; il co. 1, lett. hh) dello stesso DPCM, che raccomanda in ogni caso ai datori di lavoro pubblici e privati di promuovere la fruizione dei periodi di congedo ordinario e di ferie, fermo restando quanto previsto dalla lettera precedente e dall'art. 2, comma 2 in materia di ripresa di alcune attività produttive organizzando il lavoro in modalità agile;

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 disponeva 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;

la propria disposizione n. 7074 del 21 aprile 2020 ad oggetto “COVID 19 -Protocollo per la sicurezza dei lavoratori. ATTUAZIONE”, con la quale si onerava il personale in posizione organizzativa 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;

Ritenuto di dover emanare ulteriore direttiva sul permanere della modalità del lavoro agile nel periodo emergenziale decretato dal Governo nazionale fino al 31 luglio 2020, corrispondendo così alle istanze che sono informalmente pervenute da diversi dipendenti comunali;

#### **EMANA LA SEGUENTE DISPOSIZIONE**

-Il lavoro agile è confermato quale modalità ordinaria di prestazione del lavoro nelle pubbliche amministrazioni, siccome emerge dalla lettura delle richiamate disposizioni normative;

-Il personale in posizione organizzativa è onerato di dare la massima estensione alla suddetta modalità di svolgimento del lavoro dei dipendenti di questo Ente e di dare applicazione, sussistendone i presupposti, agli istituti previsti dall'art. 87, co. 3 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modifiche in L. 24 aprile 2020, n. 27 (in GURI n. 110 del 29/04/2020- S.O.);

-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;

-Rimane invariato l'orario di lavoro da svolgersi dal personale che presta attività lavorativa in modalità agile, così come da accordi con l'Amministrazione Comunale.

#### **RAMMENTA**

l'obbligo di dare attuazione al Protocollo sulla sicurezza dei lavoratori approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 51 del 17 aprile 2020, cui rinvia.

Mussomeli, 04 maggio 2020

F.to Il Segretario Generale  
D.ssa Lucia Maniscalco