



# Comune di Motta d'Affermo

Città metropolitana di Messina

**ORDINANZA SINDACALE N. 11 Del 25/03/2020**

**Oggetto: Ordinanza contingibile e urgente per l'attuazione straordinaria del lavoro agile (*smart working*) per i dipendenti del comune di Motta D'Affermo quale misura di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da covid-19 sino al 3 aprile 2020.**

## IL SINDACO

### Premesso

- che con delibera del Consiglio dei Ministri del 31.01.2020 (pubblicata sulla GU - Serie Generale n. 26 del 01.02.2020) è stato dichiarato, per 6 mesi dalla data del medesimo provvedimento, "lo stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili";
- che i provvedimenti governativi adottati in relazione alla detta emergenza epidemiologica, da ultimi i Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8, 9 e 11 marzo 2020 che qui devono intendersi integralmente richiamati, impongono limitazioni alle attività pubbliche e private e alla circolazione delle persone fisiche sull'intero territorio nazionale;

**Visto** il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'1 marzo 2020, in materia di misure di contenimento del contagio da COVID-19—che all'art. 4, rubricato "Ulteriori misure sull'intero territorio nazionale", stabilisce alla lettera a) 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'articolo 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 DPCM dell'8.3.2020, che,

- all'articolo 1, comma 1, lettera e), ha raccomandato "ai datori di lavoro pubblici e privati di promuovere, durante il periodo di efficacia del presente decreto (3 aprile 2020, *ndr*), la fruizione da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di congedo ordinario e di ferie, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, lettera r);
- all'art. 2, comma 1, lettera r) ha stabilito 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**, in ultimo, l'art. 1, comma 1, n. 6 del DPCM dell'11.3.2020, laddove si dispone che "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”;

**Considerato** che l'esplosione del Coronavirus rappresenta la più grande emergenza sanitaria degli ultimi anni;

**Ritenuto** che, in questa situazione così critica, lo *smart working* è una delle soluzioni per continuare a garantire i servizi ai cittadini;

**Ritenuto, altresì**, che le fonti normative sopra richiamate abbiano reso, nel perdurare dell'emergenza, il lavoro telematico modalità ordinaria di prestazione lavorativa nella p.a., a fronte dello svolgimento del lavoro in sede, che diviene, pertanto, recessivo;

**Vista** la vigente normativa in materia, l'art.14 della Legge 7 agosto 2015, n.124, la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n.3, in osservanza del capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81;

**Considerato** che la circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 1/2020, diffusa nei giorni scorsi, dispone espressamente che col Decreto Legge 9/2020 “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 con la conseguenza che la misura opera a regime”;

**Considerato, altresì**, che la direttiva n. 2 del 12.03.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione ha sancito che “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”;

**Considerata** che è stata disposta la chiusura al pubblico, fino al 3 aprile 2020, salvo proroghe, degli Uffici Comunali, ad eccezione di quelli attinenti a servizi pubblici essenziali. Per tutti gli altri Uffici, al fine di garantire un corretto scaglionamento dell'utenza, è disposto il ricevimento, previo appuntamento telefonico e/o tramite mail”;

**Vista** la Determina Sindacale n. 3 del 24/03/2020, con la quale sono stati individuati i servizi indifferibili da rendere in presenza ai sensi del DPCM 11.03.2020, in relazione ai servizi diversi da quelli ivi individuati e nelle more di una più compiuta regolamentazione, l'adozione di un provvedimento urgente finalizzato all'immediata attivazione del lavoro agile;

**Ritenuto** di dovere legare la vigenza della presente ordinanza a quella degli altri provvedimenti precedentemente emanati così come sopra richiamati;

**Evidenziato** che il dipendente che voglia accedere al lavoro agile dovrà dichiarare di essere preventivamente ed autonomamente dotato di un desktop, di una connessione ad internet «protetta» e di uno smartphone su cui essere contattato durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità «agile»;

**Visto** l'art. 50, comma 5, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali”, nel quale è previsto che “in caso di emergenze sanitarie o di igiene pubblica a carattere esclusivamente locale le ordinanze contingibili e urgenti sono adottate dal sindaco, quale rappresentante della comunità locale”;

## ORDINA

**Di attivare in via straordinaria e d'urgenza**, nelle more di una compiuta regolamentazione ad opera della Determina Sindacale n. 3 del 24/03/2020 e limitatamente al periodo che va dalla data odierna al 3 aprile 2020, salvo eventuali proroghe, **la prestazione di lavoro agile** da destinare ai dipendenti del Comune di Motta D'Affermo, secondo le indicazioni contenute nell'allegata disciplina.

### Precisa

- che i servizi che non potranno essere oggetto di lavoro agile sono quelli individuati con determina Sindacale n. 3 del 24/03/2020 nonché tutti quelli per i quali non è previsto l'utilizzo del computer;
- che gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, verranno assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro.

Si allega alla presente ordinanza per formarne parte integrante e sostanziale:

- DISCIPLINA PER L'ATTUAZIONE STRAORDINARIA DEL LAVORO AGILE COLLEGATO ALL'EMERGENZA SANITARIA CORRELATA AL VIRUS COVID-19 - **allegato 1**;

La presente ordinanza viene comunicata

- ai dipendenti
- al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)
- alle Posizioni Organizzative
- al Segretario Comunale
- al Nucleo di Valutazione
- alle RSU del Comune di Motta d'Affermo
- alle OO.SS. Territoriali
- al Dipartimento della Funzione Pubblica

e viene portata a conoscenza della cittadinanza mediante pubblicazione all'albo pretorio *on line* e nella pertinente sottosezione della sezione "Amministrazione Trasparente".

La presente ordinanza potrebbe subire modifiche e/o integrazioni alla luce di *emanandi* provvedimenti nazionali e/o regionali.

Si avverte che avverso la presente Ordinanza chiunque ne abbia interesse potrà proporre ricorso, entro sessanta giorni dalla pubblicazione all'albo pretorio *on line*, al Tribunale Amministrativo della Sicilia, sez. Catania, ovvero, nel termine di centoventi giorni, al Presidente della Regione Siciliana.

**Motta D'Affermo, li 25/03/2020**



IL SINDACO  
Dot. Sebastiano Adamo

**DISCIPLINA PER L'ATTUAZIONE STRAORDINARIA DEL LAVORO AGILE COLLEGATO  
ALL'EMERGENZA SANITARIA CORRELATA AL VIRUS COVID-19**

Art. 1

Finalità

1. In conseguenza all'emergenza sanitaria correlata al Virus Covid-19, la presente disciplina ha la finalità di consentire l'attivazione immediata del lavoro agile quale modalità flessibile di gestione del personale e dell'organizzazione del lavoro, che permette al personale, ove lo richieda e previa autorizzazione del proprio Responsabile ovvero, nel caso dei Responsabili di Settore, del Sindaco, 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.

Art. 2

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.

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

Art. 3

Soggetti destinatari

1. Possono avere accesso all'attivazione straordinaria del lavoro agile tutti i dipendenti del Comune di Motta D'Affermo che svolgano una delle attività previste dal successivo art. 4.

2. 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 dell'attività didattica nelle scuole);
- Lavoratori con particolari e motivate esigenze da valutare a cura del dirigente.

#### Art. 4

##### Attività compatibili col lavoro agile ed esclusioni

1. Sono considerate compatibili con le modalità di lavoro agile, le attività che rispondono ai seguenti requisiti:
  - a. Possano essere svolte con autonomia operativa, senza bisogno di supervisione continuativa;
  - b. Possano essere realizzate attraverso l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
  - c. Possano essere delocalizzate almeno in parte senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
  - d. Siano finalizzate ad obiettivi misurabili tramite indicatori quantitativi per il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni.
2. La presente disciplina non si applica per i servizi relativi alle emergenze e per i servizi pubblici essenziali coinvolti nella gestione dell'emergenza epidemiologica in atto.

#### Art. 5

##### Trattamento giuridico e retributivo

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.

#### Art. 6

##### Modalità di svolgimento del lavoro agile

1. La prestazione lavorativa in lavoro agile si svolge al di fuori della sede di lavoro abituale con apparecchiature e connessioni proprie del dipendente.
2. 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, eventualmente articolate in fasce temporali, anche discontinue, concordate con il dirigente.
3. 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.

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

5. Il dipendente di norma giornalmente, ovvero con cadenza superiore ove le tipologie di attività richiedano un impegno di più giornate, riferisce al dirigente dell'ufficio di appartenenza sulle attività svolte.

6. Il Dirigente riferisce, periodicamente, al Sindaco sulle eventuali problematiche insorte in relazione alle prestazioni rese in modalità agile.

#### Art. 7

##### Strumenti di lavoro

1. 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 di Motta D'Affermo.

#### Art. 8

##### Modalità di autorizzazione al lavoro agile straordinario

1. Il Responsabile di ciascuna Area 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, l'eventuale collocazione temporale delle fasce di reperibilità, la data di attivazione. In seguito, il Responsabile provvede, con le 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 Settore Economico Finanziario, al quale dovrà essere comunicata dal Responsabile di riferimento l'attivazione del lavoro agile, è tenuto a comunicare laddove normativamente previsto, alla sede INAIL di appartenenza nominativo e codice fiscale del dipendente in lavoro agile.

#### Art. 9

##### Durata

1. La durata dell'autorizzazione straordinaria al lavoro agile è vincolata all'emergenza epidemiologica e viene rilasciata per periodi massimi di due settimane rinnovabili.

#### Art. 10

##### Revoca e recesso

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

2. Costituiscono, inoltre, cause di revoca le seguenti casistiche:

a. Il ripetuto disallineamento dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi di produttività previsti;

b. La violazione da parte del lavoratore e della lavoratrice delle norme del presente regolamento, ferme restando le responsabilità disciplinari ed amministrative;

c. Il venir meno delle condizioni di compatibilità con il lavoro agile delle attività da svolgere;

d. La ripetuta irreperibilità del lavoratore e della lavoratrice nelle fasce di reperibilità, rimessa alla valutazione del responsabile dell'Ufficio.

#### Art. 11

##### Informazione in materia di salute e sicurezza

1. L'Amministrazione garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in modalità agile.

2. 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.

3. 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.

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

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

#### Art. 12

##### Riservatezza dei dati

1. 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.

#### Art. 13

##### Trattamento dei dati personali

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

2. 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.

3. 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.

4. 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 Motta D'Affermo.

5. 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.

#### Art. 14

##### Diritti sindacali

1. 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.

#### Art. 15

##### Criteri di valutazione e verifica della prestazione

1. 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.

#### Art. 16

##### Codice di comportamento

1. Al personale del Comune di Motta D'Affermo che svolge la propria attività con modalità di lavoro agile, sono applicabili il Codice di comportamento dei pubblici dipendenti, di cui al regolamento emanato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, nonché il vigente codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Motta D'Affermo