



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Istituto Maria Redditi"

ALTA VALDICHIANA SENESE: SINALUNGA - TORRITA DI SIENA - TREQUANDA

SINALUNGA

## **DETERMINAZIONE DEL RESPONSABILE**

**N. 65 del 9 Marzo 2020**

**AREA AMMINISTRATIVA, FINANZIARIA E DEI SERVIZI GENERALI**

**OGGETTO: ADOZIONE DELLA MODALITÀ DI LAVORO AGILE QUALE MISURA PER IL CONTENIMENTO E LA GESTIONE DELL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID 19**

### **IL RESPONSABILE**

VISTA, la Deliberazione n. 6 del 23/01/2020 con la quale è stata nominata la sottoscritta, Dr. Sabrina Anselmi Responsabile Area Amministrativa Finanziaria e Servizi Generali;

#### **PREMESSO CHE:**

- la Legge n° 81 del 22/05/2017 allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro promuove il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti con prestazione lavorativa eseguita, in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- la Direttiva n. 3/2017, del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, in materia di lavoro agile fornisce indicazioni operative per l'attivazione di tale modalità lavorativa;

#### **RILEVATO CHE:**

- con Delibera del Consiglio dei Ministri del 31.01.2020 è stato dichiarato per sei (6) mesi, su tutto il territorio nazionale, lo stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili;
- con DPCM del 23.02.2020 ad oggetto "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" il lavoro agile è stato ritenuto applicabile in via automatica a tutti i rapporti di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti, nell'ambito territoriale delle aree considerate a rischio;

- con la Direttiva n° 1/2020 (datata 25.02.2020) del Ministro per la Pubblica Amministrazione le amministrazioni sono state invitate a potenziare il ricorso a 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;

- con DPCM del 01.03.2020 ad oggetto "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" pur essendo cessati gli effetti del precedente DPCM, il lavoro agile, come previsto dall'art. 4, continua ad essere ritenuto applicabile in via automatica, anche in assenza degli accordi individuali previsti, sull'intero territorio nazionale, per la durata dello stato di emergenza di cui alla delibera del Consiglio dei Ministri richiamata;

- con D.L. n° 9 del 02.03.2020 sono state previste misure urgenti di sostegno per famiglie nonché misure di sostegno in materia di lavoro pubblico e privato connesse alla situazione di emergenza epidemiologica da COVID-19;

RAVVISATO che, per effetto del predetto Decreto-Legge, per le pubbliche amministrazioni è superato il regime sperimentale del lavoro agile con la conseguenza che la misura opera a regime come espressamente indicato nella Circolare n°1/2020 (datata 04.03.2020), del Ministro per la Pubblica Amministrazione, con la quale si prevede di incentivare il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa;

CONSIDERATO che con l'ultimo DPCM del 04.03.2020 ad oggetto "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" pur essendo cessati gli effetti degli articoli 3 e 4 del DPCM del 01.03.2020, è ribadito che la modalità di lavoro agile può essere applicata, per la durata dello stato di emergenza di cui alla Delibera del Consiglio dei Ministri 31.01.2020, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali previsti ;

TENUTO CONTO che a seguito delle menzionate disposizioni l'azienda, in via transitoria, visto il carattere particolarmente diffusivo dell'epidemia, ritiene di adottare misure di protezione al fine di evitare il rischio di contagio, autorizzando il ricorso allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile dei propri dipendenti, compresi i Responsabili di Area, compreso il personale in comando, con esclusione del personale addetto ai servizi socio assistenziali e farmaceutici che richiedono contatti con i pazienti, gli assistiti e gli utenti, nonché del personale che nella propria sede fa uso di strumentazioni non utilizzabili da remoto;

PRESO ATTO che in questa fase di emergenza i Responsabili di Area, possono autorizzare l'accesso al lavoro agile dei dipendenti e dei comandati; anche in assenza degli accordi previsti, con priorità nell'accesso ai lavoratori che rientrano nelle categorie di seguito elencate (secondo quanto indicato nella Direttiva del 4 marzo 2020):

- affetti da patologie tali da esporli ad un maggiore rischio di contagio (trapiantati, immunodepressi, etc.);
- lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ai sensi dell'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81;
- dipendenti sui quali grava la cura dei figli minori, anche in conseguenza della sospensione o contrazione dei servizi degli asili nido, della scuola per l'infanzia e della scuola primaria di primo grado;

- dipendenti che raggiungono la sede di lavoro con mezzi pubblici, percorrendo una distanza di almeno cinque chilometri

RISCONTRATO che il trattamento economico e giuridico del lavoratore agile resta invariato mantenendo altresì le stesse tutele assicurative ed infortunistiche correlate al rapporto di lavoro subordinato;

RITENUTO pertanto opportuno autorizzare il ricorso, in modo semplificato e temporaneo, all'espletamento dell'attività lavorativa in modalità lavoro agile dei propri dipendenti, ad esclusione del personale sopra indicato, che si trovano nelle predette condizioni;

CONSIDERATO necessario demandare ai rispettivi Responsabili di Area la valutazione delle richieste e della relativa documentazione attestante la condizione di priorità per la quale si richiede l'accesso a tale istituto;

ATTESTATA la legittimità e la regolarità formale e sostanziale della presente proposta;

### **DETERMINA**

Per quanto espresso in premessa che qui si intende integralmente riportato:

1) di autorizzare, in via transitoria, il ricorso al lavoro agile inteso come per i dipendenti dell'azienda e per il personale in comando, per tutte le attività e i processi lavorativi almeno in parte delocalizzabili (tali cioè da non postulare la costante presenza fisica nella sede di lavoro del dipendente) con esclusione pertanto del personale addetto ai servizi socio assistenziali e farmaceutici che richiedono contatti con i pazienti, gli assistiti e gli utenti, nonché del personale che nella propria sede fa uso di strumentazioni non utilizzabili da remoto;

2) di non porre limiti numerici o percentuali alle unità di organico che può svolgere la prestazione in lavoro agile, salva ogni valutazione in genere di funzionalità degli Uffici. Nell'esercizio del potere datoriale l'accesso in modalità smart working dovrà favorire il personale che rientra nelle categorie elencate in ordine di priorità:

- affetti da patologie tali da esporli ad un maggiore rischio di contagio (trapiantati, immunodepressi, etc.);
- lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ai sensi dell'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81;
- dipendenti sui quali grava la cura dei figli minori, anche in conseguenza della sospensione o contrazione dei servizi degli asili nido, della scuola per l'infanzia e della scuola primaria di primo grado;
- dipendenti che raggiungono la sede di lavoro con mezzi pubblici, percorrendo una distanza di almeno cinque chilometri

2) di consentire l'espletamento dell'attività lavorativa in modalità lavoro agile in modo semplificato ovvero in assenza degli accordi individuali previsti dall'art. 18 della Legge n° 81/2017 – come indicato nelle disposizioni di urgenza riportate in premessa;

3) che il lavoratore interessato:

- deve compilare e presentare, al Responsabile dell'Ufficio il modulo di istanza (allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale) con inclusa la proposta di progetto individuale di lavoro agile;
- indicare una propria utenza telefonica fissa o cellulare e un indirizzo e-mail, con impegno ad essere reperibile nelle fasce orarie previste dal progetto;

- specificare l'eventuale disponibilità di propri dispositivi e attrezzature elettroniche utilizzabili a tal fine;

4) che nell'eventualità in cui sia praticabile, al dipendente viene assegnato un progetto individuale che stabilisce:

- settore di attività da espletare in smart working;
- eventuale strumentazione tecnologica (propria o fornita dall'Amministrazione) necessaria per lo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro;
- obblighi connessi all'espletamento dell'attività fuori dalla sede di lavoro;
- forme di monitoraggio e controllo e modalità di esercizio del potere direttivo da parte del datore di lavoro;
- orari di reperibilità telefonica e telematica;
- individuazione delle giornate mensili in modalità di lavoro agile;
- fascia oraria della prestazione lavorativa;

5) che l'orario della prestazione in smart working non può oltrepassare l'ordinaria prestazione lavorativa giornaliera prevista dalla relativa contrattazione nella singola sede di servizio;

6) che durante le giornate di smart working, la prestazione lavorativa è svolta dalla propria residenza o da altro domicilio (con esclusione di luoghi pubblici o aperti al pubblico), previo accordo con il Responsabile dell'Area di appartenenza. Il lavoratore gode di autonomia operativa e può organizzare la prestazione nel rispetto degli obiettivi assegnati. I risultati dell'attività lavorativa sono sottoposti a monitoraggio e valutazione del Responsabile di Area;

7) che il dipendente, nel firmare il progetto assegnatogli, si impegna a:

- eseguire la prestazione lavorativa in modalità smart working, nel rispetto dei vigenti obblighi di riservatezza e di protezione dei dati personali;
- utilizzare le dotazioni informatiche eventualmente consegnategli solo per ragioni di servizio;
- rispettare le norme in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e sull'utilizzo delle strumentazioni tecniche;
- rispettare la normativa in materia di sicurezza dei dati;

8) che il lavoratore che per motivate e documentate ragioni personali o familiari, deve allontanarsi durante le fasce di reperibilità, dovrà prontamente comunicare al proprio Ufficio tale interruzione della prestazione lavorativa in modalità smart working;

9) che il trattamento economico è lo stesso, più in particolare:

- non subisce alcuna modifica;
- non sono configurabili prestazioni straordinarie;
- non sono corrisposti buoni pasto;

10) che le spese per consumi elettrici, di connessione alla rete Internet e comunicazioni telefoniche con l'Ufficio, sono a carico del lavoratore;

11) che gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della L. n. 81/2017, sulla salute e sicurezza nel lavoro agile nei confronti dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sono assolti in via telematica, anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul portale dell'INAIL.

L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa di condotte del dipendente incoerenti con quanto indicato nella informativa in questione e comunque non compatibili col corretto svolgimento della prestazione lavorativa.

12) che il “diritto alla disconnessione” si applica in senso verticale bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè tra colleghi;

il “diritto alla disconnessione” si applica dalle ore 19:00 alle ore 08:00 del mattino seguente, dal lunedì al venerdì, salvo casi di comprovata urgenza, nonché dell’intera giornata di sabato, di domenica e di altri giorni festivi;

13) che l’Amministrazione, in presenza di giustificato motivo, può disdire in ogni momento l’esecutività del progetto di smart working. In tal caso, il dipendente dovrà rendere la propria prestazione secondo l’orario ordinario presso la sede di lavoro, dal giorno successivo alla comunicazione della revoca;

## CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente Determinazione, ai sensi dell'art. 8 comma 9) del vigente Regolamento di Organizzazione, è immediatamente esecutiva.

È altresì pubblicata, ai sensi della stessa norma regolamentare per 15 giorni consecutivi all'Albo dell'Ente dal 09.03.2020 al 24.03.2020 – REP. N. 81

Sinalunga, 09 marzo 2020



Il Responsabile

*[Handwritten signature]*

