



CITTA' DI CROTONE

Commissario Straordinario

Circolare N. 2 del 21.03.2020

OGGETTO: Integrazione Circolare n.1 del 12.03.2020. Decreto Legge n.18 del 17 marzo 2020. Emergenza COVID-19: “*Smart Working d'emergenza*” come modalità ordinaria di lavoro.

Richiamata la propria precedente circolare n. 1 del 12 marzo 2020 con cui sono state impartite direttive sui termini di applicazione delle misure previste dal decreto commissariale n. 54 del 12 marzo 2020, si ritiene utile e necessario integrare la predetta circolare con la presente, giacchè nel frattempo sono entrati in vigore il Regolamento comunale per lo smart working, di cui alla deliberazione commissariale n. 56 del 13 marzo 2020 sulla scorta del DPCM 11 marzo 2020, gli schemi degli atti operativi (*MANIFESTAZIONE D'INTERESSE ALL'AVVIO DI UN PROGETTO INDIVIDUALE DI LAVORO AGILE; PROGETTO INDIVIDUALE DI LAVORO AGILE; SCHEDA PER IL MONITORAGGIO DEL PROGETTO INDIVIDUALE DI LAVORO AGILE; INFORMATIVA SUI RISCHI GENERALI E SPECIFICI CONNESSI CON L'ESPLETAMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITÀ AGILE*) di cui alla nota prot.n. 17628 del 16 marzo 2020, ed il decreto legge n. 18 del 17 marzo 2020, il quale ha introdotto nuove modalità di applicazione dello smart working.

Infatti, mentre il primo DPCM del 23 febbraio scorso ed i due successivi DPCM cioè quello del 08 marzo 2020 e quello del 11 marzo 2020 hanno inteso incentivare i datori di lavoro pubblici e privati a ricorrere allo smart working come modalità preferenziale di lavoro, nell'ottica del contenimento del contagio da Covid-19, invece il predetto Decreto Legge n.18/2020 ha introdotto per il tramite dell'art. 87 la specifica disciplina per le Amministrazioni Pubbliche, rendendo il lavoro agile da modalità preferenziale a modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica ovvero fino a diversa data da stabilirsi con DPCM e ponendo in capo alle PPAA l'obbligo di limitare 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.

Tale semplificazione procedurale consiste nella deroga dagli accordi individuali e nella dispensa dagli obblighi informativi previsti dalla disciplina ordinaria sul lavoro agile.

Giova inoltre rilevare che il legislatore si è preoccupato di codificare la regola per la quale la prestazione in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente, qualora non siano forniti dall'amministrazione.

Altresì ha stabilito :

- con l'art. 39 che fino alla data del 30 aprile 2020 i lavoratori dipendenti disabili o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità (art. 3, comma 3, della legge n.104/1992), hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione;
- con il terzo comma dell'art. 87 che ove non sia possibile ricorrere al lavoro agile in forma semplificata, per limitare la presenza del personale negli uffici le amministrazioni utilizzano, nel rispetto della contrattazione collettiva, gli strumenti delle ferie pregresse, dei congedi, dei recuperi in banca delle ore, della rotazione del personale e altri analoghi istituti;
- che, esperite le opzioni su riportate, il datore di lavoro può motivatamente esentare il lavoratore dal servizio: in tal caso il periodo di esenzione costituisce servizio prestato ai fini economici e previdenziali, con esclusione della corresponsione dell'indennità sostitutiva di mensa.

Ebbene, quanto sopra deve essere letto in modo coordinato con l'art. 13 del vigente Regolamento Comunale per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile, il quale detta la cosiddetta “ **Disciplina transitoria** “ ovvero quella norma volta a prevedere delle deroghe alla nuova disciplina per tutti i casi regolati precedenti al momento dell'entrata in vigore ai quali si applicherà il regime precedente ovvero un regime diverso sia da quello precedente che dal nuovo.

Più precisamente il citato articolo 13 rappresenta la norma di chiusura del sistema regolamentare de quo, in quanto è costruito ed articolato in maniera tale da lasciare aperta la possibilità che la fattispecie presa in considerazione (cioè il sistema dello **Smart Working d'emergenza**) possa formare oggetto di più provvedimenti successivi e distinti rispetto a quelli già presenti cioè il DPCM del 08 marzo 2020 ed il DPCM del 11 marzo 2020, facendo sì che quest'ultimi trovino diretta applicazione nell'organizzazione del Comune di Crotona, essendo i primi i presupposti del secondo in dinamica evoluzione .

In tal modo per il tramite del predetto articolo 13 l'entrata in vigore dell'articolo 87 del Decreto Legge n.18/2020 comporta che in seno alla struttura organizzativa del Comune di Crotona **il sistema dello smart working d'emergenza diventa - in cogenza dell'emergenza sanitaria e per tutta la sua durata - immediatamente modalità ordinaria per tutti i lavoratori per i quali la modalità di lavoro agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa e la prestazione in presenza presso il Comune oggetto dei servizi minimi e delle attività indifferibili.**

S'invertono così in regime di “**Smart Working d'emergenza**” i termini di svolgimento della prestazione lavorativa, in quanto quella resa nei locali del Comune diventa eccezionale o per meglio dire limitata ai servizi essenziali ed attività indifferibili da rendere in presenza .

Ciò significa in altri termini, stante il dettato letterale del primo comma dell'art. 87 del Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020” *Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni “* , che il citato articolo 13 del Regolamento Comunale, prevedendo la **disciplina transitoria**, ammette già a priori che all'interno di essa possa inserirsi, come s'inserisce, automaticamente e direttamente la norma di rango superiore, che in quanto imperativa, derogatoria e straordinaria (come l'art. 87 del Decreto Legge), fa sì che le ordinarie attività gestionali ed amministrative del Comune sono svolte in digitale a distanza, in modalità Smart Working (“*lavoro agile*”) fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica e la presenza del personale negli edifici comunali è prevista per i servizi minimi e le attività indifferibili da rendere in presenza.

Pertanto, essendo stati già individuati con Ordinanze n. 181 e n.205 del 21 marzo 2020 i servizi minimi e le attività indifferibili da rendere in presenza, compete ai dirigenti provvedere ad individuare ***“motivatamente i dipendenti interessati dal lavoro agile e quelli che, non rientranti tra le prestazioni da rendere in presenza o nel lavoro agile, dopo l’applicazione degli strumenti delle ferie pregresse, dei congedi (compreso quello previsto dal decreto legge 18/2020), della rotazione e di altri istituti contrattuali debitamente contrattati, sono esonerati da detto lavoro e esentati dal servizio”***.

Va da sé che la modalità smart working non è applicabile nei casi in cui le attività connesse alle mansioni assegnate non sono delocalizzabili o sono incompatibili con le funzioni di Ufficio, facendo salve le indicazioni relative all’obbligo di turnazione tra dipendenti, per evitare o ridurre al minimo il rischio contagio da contatto umano.

Quindi (quasi) tutti dipendenti, esclusi quelli rientranti nel novero dei servizi minimi essenziali e delle attività indifferibili da rendere in presenza, lavorano da remoto, senza soglie massime, con modalità semplificate e temporanee di accesso alla misura per ogni categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro, anche nei casi in cui, a fronte dell’indisponibilità o insufficienza di dotazione informatica, il dipendente si renda disponibile ad utilizzare il proprio computer.

Ovviamente sulla scorta della preventiva definizione delle attività da svolgere da remoto.

Resta in ufficio, insomma, solo un numero minimo di lavoratori con la prioritaria presenza dei dirigenti, in funzione del loro compito di coordinamento, ancor più delicato nel presente frangente. Per quelle attività che, per loro natura, non possono essere oggetto di lavoro agile, si adottano strumenti alternativi come la rotazione, la fruizione di congedo, banca ore o istituti analoghi, nonché di ferie pregresse.

Si precisa che l’unico adempimento obbligatorio rimane quello di comunicare via Pec al Dipartimento della Funzione pubblica le misure adottate .

Ai fini assicurativi, i datori di lavoro non hanno alcun obbligo di denuncia se il personale dipendente, già assicurato per le specifiche attività lavorative in ambito aziendale, è adibito alle medesime mansioni in modalità agile che non determinano una variazione del rischio.

Qualora invece le mansioni diverse determinino una variazione del rischio, la suddetta comunicazione deve essere resa.

Confidando nella vostra cortese ed indefettibile collaborazione, distinti saluti.

Il Commissario Straordinario
Dott.ssa Tiziana Giovanna Costantino