



*Città di Giugliano in Campania*

*Città Metropolitana di Napoli*

PROTOCOLLO@PEC.COMUNE.GIUGLIANO.NA.IT

**AL COMMISSARIO STRAORDINARIO  
AI DIRIGENTI RESPONSABILI DI SETTORE  
AGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

**AI SIG. DIPENDENTI**

**AL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI  
PROTEZIONE E PREVENZIONE**

**E pc. Alle OO.SS.**

**Alle RSU**

**OGGETTO: Misure organizzative per assicurare l'attività degli uffici e l'erogazione dei servizi e funzioni istituzionali in coerenza con la disciplina adottata dalle Autorità competenti per prevenire e contrastare la diffusione del contagio da COVID-19. – Disciplina lavoro agile in emergenza (LAE)**

**PREMESSO CHE:**

- il lavoro agile o smart-working costituisce un'evoluzione del telelavoro, previsto dall'art. 14 della legge 124/2015 ed inteso come modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza presso il proprio domicilio con idonea strumentazione, analoga a quella del proprio ufficio. Con la legge 81/2017 viene introdotto il concetto di lavoro agile inteso come “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”;
- l'articolo 18, comma 3, della predetta legge n. 81 del 2017, prevede che le disposizioni introdotte in materia di lavoro agile si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti;
- l'applicazione del lavoro agile è quindi possibile a regime, anche se finora tale misura di conciliazione tempi di vita e lavoro è stata poco utilizzata nell'ambito del lavoro pubblico a causa delle difficoltà operative dovute all'utilizzo delle infrastrutture tecnologiche e dei programmi gestionali per un ottimale svolgimento dell'attività a distanza, alle modalità di verifica e misurazione della prestazione oltre che dell'effettivo svolgimento della medesima, nonché a quelle relative al rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- in materia è stata adottata la direttiva del Ministro della Funzione Pubblica n. 3 del 2017, recante “Linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti” e la direttiva n. 1 del 25 febbraio 2020 con oggetto “Prime indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemologica da COVID-2019 nelle pubbliche amministrazioni al di fuori delle aree di cui



## Città di Giugliano in Campania

Città Metropolitana di Napoli

PROTOCOLLO@PEC.COMUNE.GIUGLIANO.NA.IT

all'articolo 1 del decreto-legge n.6 del 2020” in cui, tra l’altro, **le amministrazioni pubbliche, nell’esercizio dei poteri datoriali, sono invitate a potenziare il ricorso al 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.

**RICHIAMATO** l’art. 14 della L. n. 124/2015, come modificato dall’art. 18, comma 5, del D.L. n.9/2020, il quale prevede che le pubbliche amministrazioni, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l’attuazione del telelavoro e, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità;

**CONSIDERATO** che, per effetto delle modifiche apportate al richiamato art. 14 della L. n. 124/2015 dal recente D.L. n. 9/2020 recante: “Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19”, viene 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 tali misure operano “a regime”;

**RITENUTO**, a fronte dell’attuale situazione emergenziale, di attivare modalità semplificate e temporanee di accesso al “Lavoro agile” con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro;

**VISTO** il DPCM 4 marzo 2020 con il quale sono state introdotte “Misure per il contrasto e il contenimento sull’intero territorio nazionale del diffondersi del virus COVID-19 “ prevedendo - all’art. 1 – lettera n) - 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 (INAIL);

**VISTO** il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell' 8 Marzo 2020, contenente ulteriori disposizioni attuative del D.L. n. 6/2000 recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell’emergenza epidemiologia da COVID-19, tra cui quelle dell’art. 1 lett. e) che raccomanda ai datori di lavoro pubblici e privati di promuovere, durante il periodo di efficacia del presente decreto, 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) che prevede 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*”;

**RICHIAMATA** la Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 1 del 25/02/2020 che al punto 3 dispone le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa privilegiando modalità di flessibilità di svolgimento favorendo tra i destinatari delle misure i lavoratori portatori di patologie che li rendono maggiormente esposti al contagio, i lavoratori che si avvalgono di servizi pubblici di



## *Città di Giugliano in Campania*

*Città Metropolitana di Napoli*

PROTOCOLLO@PEC.COMUNE.GIUGLIANO.NA.IT

trasporto per raggiungere la sede lavorativa, i lavoratori sui quali grava la cura dei figli a seguito della contrazione dei servizi dell'asilo nido e della scuola di infanzia;

**RICHIAMATA** la Circolare del Ministero della Pubblica Amministrazione n. 1 del 04/03/2020 recante: "Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa" che, nel richiamare l'evoluzione normativa su tale tipologia di svolgimento della prestazione lavorativa, al punto 3 stabilisce quanto segue: "Tra le misure e gli strumenti, anche informatici, a cui le pubbliche amministrazioni, nell'esercizio dei poteri datoriali e della propria autonomia organizzativa, possono ricorrere per incentivare l'utilizzo di modalità flessibili di svolgimento a distanza della prestazione lavorativa, si evidenzia l'importanza: a) del ricorso, in via prioritaria, al lavoro agile come forma più evoluta anche di flessibilità di svolgimento della prestazione lavorativa, in un'ottica di progressivo superamento del telelavoro; b) dell'utilizzo di soluzioni "cloud" per agevolare l'accesso condiviso a dati, informazioni e documenti; c) del ricorso a strumenti per la partecipazione da remoto a riunioni e incontri di lavoro (sistemi di videoconferenza e call conference); d) del ricorso alle modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa anche nei casi in cui il dipendente si renda disponibile ad utilizzare propri dispositivi, a fronte dell'indisponibilità o insufficienza di dotazione informatica da parte dell'amministrazione, garantendo adeguati livelli di sicurezza e protezione della rete secondo le esigenze e le modalità definite dalle singole pubbliche amministrazioni; e) dell'attivazione di un sistema bilanciato di reportistica interna ai fini dell'ottimizzazione della produttività anche in un'ottica di progressiva integrazione con il sistema di misurazione e valutazione della performance". Lo stesso provvedimento detta "misure normative volte a garantire, mediante Consip S.p.A., l'acquisizione delle dotazioni informatiche necessarie alle pubbliche amministrazioni al fine di poter adottare le misure di lavoro agile per il proprio personale";

**VISTO** l'art. 1, comma 6, del D.P.C.M. 11/03/2020, efficace dal 12 al 25/03/2020 (termine prorogato al 3/04/2020 con D.P.C.M. 22/03/2020) il quale prevede che, fermo restando quanto disposto dall'art. 1, comma 1, lett. e), del D.P.C.M. 8/03/2020 e fatte salve le attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza, le pubbliche amministrazioni 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 artt. da 18 a 23 della L. n. 81/2017, e individuano le attività indifferibili da rendere in presenza;

**VISTA**, inoltre, la circolare 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 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;

**VISTO** l'art. 87, comma 1, del D. L. 17 marzo 2020 n. 18, il quale prevede che, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, ovvero fino ad una data antecedente che potrà essere stabilita con apposito D.P.C.M., su proposta del Ministro della Pubblica Amministrazione, il **lavoro agile rappresenta la modalità ordinaria** di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, le quali sono tenute a limitare la presenza di personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività ritenute indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sui luoghi di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza;

**CONSIDERATO** che la predetta norma va letta in coordinato con il disposto dei successivi artt.103 e 104 ai fini del corretto esercizio del potere di individuare quali siano le attività indifferibili (la validità di tutti i documenti di riconoscimento ed identità, anche scaduti, è prorogata



## **Città di Giugliano in Campania**

Città Metropolitana di Napoli  
PROTOCOLLO@PEC.COMUNE.GIUGLIANO.NA.IT

fino al 31/8/2020; tutti i certificati, attestati, permessi, concessioni, autorizzazioni ed atti abilitativi scaduti e in scadenza dal 31/1 al 15/4 conservano la loro validità fino al 15/6; non si tiene conto del periodo 23/2-15/4 nel computo di qualsivoglia termine relativo a procedimenti amministrativi pendenti alla data del 23/2 e per il periodo corrispondente sono prorogati o differiti i termini di formazione del “silenzio”);

**DATO ATTO** che il predetto art 87 del D.L. n. 18/2020 prevede ulteriori elementi che si possono così sintetizzare:

- la regola della prestazione lavorativa è il “lavoro agile” per tutta la durata dell’emergenza
- tale regola è derogabile esclusivamente per “le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro” che dovranno essere espressamente e motivatamente individuate dall’amministrazione
- il personale potrà utilizzare la propria dotazione informatica per lo svolgimento della prestazione lavorativa (ricordando che il lavoro agile potrebbe non comportare necessariamente una prestazione per cui si necessita di collegamento telematico)
- qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile il personale non deve comunque prestare servizio in sede e dovrà fruire di ferie pregresse, congedo, banca ore, rotazione e altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva.

**PRESO ATTO** che la norma sopra citata prevede espressamente che **le PPAA devono 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;

**VISTE** le 11 raccomandazioni a cura del Cert-PA di AgID per aiutare i dipendenti pubblici a utilizzare in maniera sicura pc, tablet e smartphone personali quando lavorano da casa, basate sulle raccomandazioni elaborate dal Cert-PA di AgID, sulla base delle misure minime di sicurezza informatica per le pubbliche amministrazioni fissate dalla circolare 17 marzo 2017, n. 1/2017, al fine di supportare le PA e i lavoratori Pubblici e sostenerli nel contrastare eventuali attacchi informatici con comportamenti responsabili, anche quando utilizzano dotazioni personali:

“ – *Segui prioritariamente le policy e le raccomandazioni dettate dalla tua Amministrazione*

- *Utilizza i sistemi operativi per i quali attualmente è garantito il supporto*
- *Effettua costantemente gli aggiornamenti di sicurezza del tuo sistema operativo*
- *Assicurati che i software di protezione del tuo sistema operativo (Firewall, Antivirus, ecc) siano abilitati e costantemente aggiornati*
- *Assicurati che gli accessi al sistema operativo siano protetti da una password sicura e comunque conforme alle password policy emanate dalla tua Amministrazione*
- *Non installare software proveniente da fonti/repository non ufficiali*
- *Blocca l’accesso al sistema e/o configura la modalità di blocco automatico quando ti allontani dalla postazione di lavoro*
- *Non cliccare su link o allegati contenuti in email sospette*
- *Utilizza l’accesso a connessioni Wi-Fi adeguatamente protette*
- *Collegati a dispositivi mobili (pen-drive, hdd-esterno, etc) di cui conosci la provenienza (nuovi, già utilizzati, forniti dalla tua Amministrazione)*
- *Effettua sempre il log-out dai servizi/portali utilizzati dopo che hai concluso la tua sessione lavorativa”*

**VISTE** per quanto concerne la Regione Campania le ordinanze del Presidente della Giunta Regionale:

**Ordinanza n. 2 del 26.02.2020** avente ad oggetto: “Ulteriori misure per la prevenzione e gestione dell’emergenza epidemiologica da COVID-19. Ordinanza ai sensi dell’art. 32, comma 3, della legge



## **Città di Giugliano in Campania**

Città Metropolitana di Napoli

PROTOCOLLO@PEC.COMUNE.GIUGLIANO.NA.IT

23 dicembre 1978, n. 833 in materia di igiene e sanità pubblica”;

**Ordinanza n.08 del 08/03/2020** avente ad oggetto “Ordinanza ai sensi dell’art. 3, comma 2, del decreto legge 23 febbraio 2020, n.6 – Obbligo di isolamento domiciliare per i soggetti rientrati nella Regione Campania dalla Regione Lombardia e dalle Province di cui all’art.1 DPCM 8 marzo 2020 e

**Ordinanza n.15 del 13/03/2020** avente ad oggetto “Ulteriori misure per la prevenzione e gestione dell’emergenza epidemiologica da COVID-19. Ordinanza ai sensi dell’art. 32, comma 3, della legge 23 dicembre 1978, n. 833 e dell’art.50 del TUEL”;

**Ordinanza n. 16 del 13/3/2020** avente ad oggetto: “Ulteriori misure per la prevenzione e gestione dell’emergenza epidemiologica da COVID-19”;

**Ordinanza n. 19 del 20/3/2020** avente ad oggetto: “Ulteriori misure per la prevenzione e gestione dell’emergenza epidemiologica da Covid-19. Ordinanza ai sensi dell’art. 32, co. 3 della L. 23.12.1978 n. 833 in materia di igiene e sanità pubblica”;

**Ordinanza n. 23 del 25/3/2020** avente ad oggetto: “Ulteriori misure per la prevenzione e gestione dell’emergenza epidemiologica da COVID2019. Ordinanza ai sensi dell’art. 32, comma 3, della legge 23 dicembre 1978, n. 833 in materia di igiene e sanità pubblica.- Proroga delle misure urgenti di prevenzione del rischio di contagi di cui all’ordinanza n.15/2020 e relativo chiarimento”.

**VISTA** la nota del Segretario Generale prot. n. 0025935 del 10 marzo 2020 con la quale sono state emanate disposizioni transitorie per l’attivazione e la disciplina del lavoro agile in via provvisoria e d’urgenza;

**VISTA** l’ordinanza del Commissario Straordinario n.10 del 24 marzo 2020 dove sono riportate le attività indifferibili individuate dai Dirigenti/Responsabili di settore da assicurare necessariamente con la presenza sui luoghi di lavoro dei dipendenti, tenuto conto dell’esigenza di adottare tutte le misure necessarie per fronteggiare l’emergenza;

**RILEVATO** che nella speciale contingenza attuale, al fine di tutelare la salute dei lavoratori e di contrastare il più efficacemente possibile il diffondersi del contagio del virus pandemico, per espressa disposizione della fonte legale è possibile derogare ad alcuni passaggi formali e intraprendere in via d’urgenza l’attivazione del lavoro agile per i dipendenti dell’ente per i quali l’Amministrazione ritiene ciò sia possibile, in funzione del profilo professionale e delle mansioni svolte, escludendo dall’applicazione dell’istituto *de quo* unicamente le attività collegate all’emergenza e quelle che le amministrazioni individuino come indifferibili e da rendere in presenza;

**RITENUTO**, per le ragioni di cui sopra, che sia necessario e urgente, per tutta la durata dell’emergenza Covid 19, attivare presso il Comune di Giugliano in Campania il ricorso al lavoro agile o smart working in emergenza, che in ottemperanza alle disposizioni di cui al richiamato D.P.C.M. 11 marzo 2020 e al D. L. 18/2020 diviene la ordinaria modalità di prestazione lavorativa del personale dipendente dell’ente, con l’individuazione di modalità semplificate e temporanee di attuazione e con la esclusione delle sole attività speciali di cui al precedente capoverso;

**RAVVISATA** la necessità di fornire direttive ai Dirigenti/Responsabili di settore ai fini dell’introduzione di modalità semplificate e temporanee di accesso al “Lavoro agile”, con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, ovvero fino ad una data antecedente che potrà essere stabilita con apposito D.P.C.M., su proposta del Ministro della Pubblica Amministrazione;

**CONSIDERATO** che con l’articolo 87 del DL n. 18/2020 il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella PA, di conseguenza l’ente è tenuto a limitare la presenza in servizio di personale per assicurare esclusivamente le attività ritenute indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sui luoghi di lavoro, anche in ragione della gestione della



## Città di Giugliano in Campania

Città Metropolitana di Napoli

PROTOCOLLO@PEC.COMUNE.GIUGLIANO.NA.IT

emergenza; qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile l'amministrazione utilizza gli strumenti delle ferie pregresse, della banca delle ore, della rotazione;

A tal proposito i Dirigenti/responsabili di settore procedono ad una ricognizione delle ferie godute ed a godersi del personale assegnato e a predisporre un piano straordinario per il recupero delle stesse legato all'emergenza Covid – 19. Tenendo presente che in base al cd "Decreto Cura Italia" – decreto legge 17 marzo 2020, n. 18:

- Art. 24 (Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104): *"Il numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020"*.

- Art. 26 (Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato): *"2. Fino al 30 aprile ai lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nonché ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della medesima legge n. 104 del 1992, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n. 9"*;

**RITENUTO** quindi, di stabilire le seguenti direttive :

1) E' fatta salva l'attività di LAE già in corso, a seguito delle disposizioni transitorie per l'attivazione e la disciplina del lavoro agile in via provvisoria e d'urgenza di cui alla nota sopra citata prot. n. 0025935 del 10 marzo 2020 ed in conformità alla normativa emergenziale trattandosi di assolvimento di norme di natura emergenziale a tutela della salute pubblica in conformità all'art. 32 della Costituzione

2) Per il prosieguo i Dirigenti/responsabili dei settori ed i lavoratori dovranno attenersi alla seguente direttiva.

3) L'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile va riconosciuta con priorità ai lavoratori portatori di patologie che li rendono maggiormente esposti al contagio, ai lavoratori che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa, ai lavoratori sui quali grava la cura dei figli a seguito della contrazione dei servizi dell'asilo nido e della scuola di infanzia, alle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità di cui all'art. 16 del D. Lgs 151/2001, ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3 comma 3 del L. 104/1992.

4) Il responsabile di settore provvede a comunicare al dipendente la modalità di svolgimento e monitoraggio della prestazione lavorativa in modalità agile da trasmettere all'Ufficio Personale dell'Ente ( cd progetto di lavoro agile ); il progetto di lavoro agile deve riguardare le **attività da svolgere, tempi e modalità di realizzazione, report per il monitoraggio**. Resta in capo al responsabile di settore la responsabilità dell'esecuzione, della verifica della fattibilità tecnica e del monitoraggio del risultato della prestazione lavorativa.

5) Il responsabile di settore può accedere autonomamente al lavoro agile **previa comunicazione del progetto di lavoro agile** al Commissario Straordinario e al Segretario Generale, tale progetto deve prevedere gli obiettivi ed il monitoraggio; i responsabili dei settori possono anche alternarsi con gli altri responsabili, previo raccordo con il Segretario Generale.

6) Il lavoro agile, alla fine del periodo previsto dalla normativa emergenziale, dovrà essere rendicontato con una relazione finale, ai fini del monitoraggio e verifica degli output/risultati attesi.



## *Città di Giugliano in Campania*

*Città Metropolitana di Napoli*

PROTOCOLLO@PEC.COMUNE.GIUGLIANO.NA.IT

7) Ciascun dipendente deve comunicare al responsabile di settore le strumentazioni che mette a disposizione durante il proprio lavoro agile ed, eventualmente, richiedere la messa a disposizione da parte dell'amministrazione di ulteriori dotazioni a tal fine necessarie. In quest'ultimo caso, la relativa strumentazione, valutata come idonea alle esigenze dell'attività lavorativa, nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, è fornita al lavoratore in comodato d'uso (secondo la disciplina di cui all'articolo 1803 e ss. Del Codice Civile). Resta inteso che le spese riguardanti i consumi elettrici, quelle di manutenzione delle apparecchiature di proprietà del dipendente, nonché il costo della connessione dati sono a carico del medesimo.

8) La modalità di lavoro agile si svolge senza precisi vincoli di orario, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale contrattualmente previsti; il dipendente deve garantire, nell'arco della giornata di lavoro agile, una fascia di contattabilità via telefono o e-mail, da concordare con il proprio Responsabile di Settore; il lavoratore deve rispettare il riposo quotidiano e il riposo settimanale come previsti dalla normativa vigente. Ha inoltre il diritto-dovere di astenersi dalla prestazione lavorativa nella fascia di lavoro notturno individuata dalla vigente normativa (dalle ore 22.00 alle ore 6.00); al lavoratore è riconosciuto il diritto alla disconnessione in occasione della pausa pranzo in una fascia oraria a sua scelta. Inoltre, come previsto dalla vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, i lavoratori video-terminalisti sono tenuti ad effettuare una pausa di 15 minuti ogni 120 minuti di lavoro; il lavoro agile non va effettuato durante le giornate festive e di assenza per ferie, riposo, malattia, infortunio, aspettativa o altro istituto; per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive né permessi brevi e altri istituti che comportano riduzioni d'orario; **nelle giornate di lavoro agile non spetta il buono pasto**, anche nel caso in cui la prestazione in modalità agile sia prestata solo per una frazione di giornata.

9) Nel quadro del sistema di valutazione adottato per il personale, l'Amministrazione procede alla valutazione della performance del personale che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità agile.

10) Al lavoro agile d'emergenza si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare quelle di cui al D.Lgs. n. 81/08 e s.i.m. e della legge 22 maggio 2017, n. 81. L'obbligo del datore di lavoro di fornire al lavoratore tutte le informazioni circa le eventuali situazioni di rischio e curare un'adeguata formazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro, è derogato ai sensi dell'art. 1, comma 6, del D.P.C.M. 11 marzo 2020. Gli obblighi di informativa 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 disponibile sul sito dell'Inail. 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. Il lavoratore è tenuto ad osservare le regole per la prevenzione ed il contenimento del contagio emanate dalle competenti autorità.

11) Il lavoratore deve trattare i dati con le modalità ed il rispetto dei principi di cui al REG.UE 2016/679. Il pc di casa deve essere ad accesso profilato ossia deve avere un account, protetto da password, utilizzato solo ed esclusivamente dal soggetto che accede alle banche dati delle quali l'ente è Titolare.

Si richiama l'attenzione dei **Dirigenti/Responsabili di settore** sulla necessità di attivarsi tempestivamente ciascuno per il personale assegnato, tenuto conto che, alla luce della normativa sopra richiamata, disporre in lavoro agile i dipendenti non è una scelta discrezionale, lasciata al libero apprezzamento dell'ente e subordinata ad una "istanza" del dipendente bensì un obbligo, di carattere duplice: come azione necessitata per la tutela della salute pubblica e del lavoratore; come



## ***Città di Giugliano in Campania***

*Città Metropolitana di Napoli*

*PROTOCOLLO@PEC.COMUNE.GIUGLIANO.NA.IT*

azione organizzativa obbligatoria. Il datore pubblico può solo individuare quelle attività che siano caratterizzate dalla necessità di essere rese in presenza, per altro con l'onere di motivare tale scelta; oppure, specificare quali dipendenti non possano essere disposti in lavoro agile, né adibiti ad attività da rendere in presenza, per i quali scattano le misure previste dal comma 3, dell'articolo 87 del d.l.18/2020. La mancata disposizione in lavoro agile di tutti i dipendenti con la sola eccezione di quella da assegnare ad attività da rendere in presenza costituisce violazione di legge, che espone il Dirigente, quale datore di lavoro, ad evidenti responsabilità, tanto maggiori, quanto più si prolunga la reticenza nell'attuazione della norma. Infatti si prolunga sia il periodo di esposizione del lavoratore al contagio, sia il potenziale danno alla salute pubblica: la contrazione del virus in forma asintomatica, rende il lavoratore un potenziale elemento di enorme diffusione dell'infezione. Si rinvia alla guida pratica al lavoro agile fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

**Giugliano in Campania, 27 marzo 2020**

**IL SEGRETARIO GENERALE**

*Dott.ssa Rosa Riccardo*