

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona “DELIA REPETTO”

Deliberazione n.7 del 17.3 .2020

Oggetto: Esecuzione della prestazione lavorativa secondo la modalità del lavoro agile. **Disciplina emergenziale in attuazione dei DD.PP.CC.MM nn. 8 e 9/3/20 e della Direttiva n. 1/2020 e n. 2/2020 del Ministero per la Pubblica Amministrazione. Linee di indirizzo.**

L'AMMINISTRATORE UNICO

Vista la Deliberazione del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020 *“Dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili”* con la quale, al punto 1) *“... è dichiarato, per 6 mesi dalla data del presente provvedimento, lo stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili”* e dunque fino al 31/07/2020.

Vista la Direttiva n.1 del 25.02.2020 del Ministero per la Pubblica Amministrazione avente ad oggetto *“Prime indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-2019 nelle pubbliche amministrazioni al di fuori delle aree di cui all'art. 1 del decreto legge n. 6 del 2020”* nella quale, al punto n. 3, rubricato *“Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa”* si prevede che *“Ferme restando le misure adottate in base al decreto-legge n. 6 del 2020, al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa, le amministrazioni in indirizzo, nell'esercizio dei poteri datoriali, privilegiano modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, 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 trasporto per raggiungere la sede lavorativa, i lavoratori sui quali grava la cura dei figli a seguito dell'eventuale contrazione dei servizi dell'asilo nido e della scuola dell'infanzia. Le amministrazioni sono invitate, altresì, 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”*.

Visto il D.P.C.M del 8 marzo 2020 recante *“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”* con particolare riferimento a quanto sancito:

- all'art. 1 *“Misure urgenti di contenimento del contagio nella regione Lombardia e nelle province di Modena, Parma, Piacenza, Reggio nell'Emilia, Rimini, Pesaro e Urbino, Alessandria, Asti, Novara,Verbano-Cusio-Ossola, Vercelli, Padova, Treviso, Venezia”*
- all'art. 2, comma 1, lett. r), che così recita: *“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 disponibili sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro”*.
- all'art. 3, comma 1, alle seguenti lettere: c): *“si raccomanda di limitare, ove possibile, gli spostamenti delle persone fisiche ai casi strettamente necessari”*;

Visti i DD.PP.CC.MM del 9 e 11 marzo 2020 recanti *“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”*.

Vista da ultimo la Direttiva n., 2/2020 del Ministero per la Pubblica Amministrazione recante *“indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”* che ha integralmente sostituito la precedente Direttiva n. 1/2020 secondo cui *“la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è il lavoro agile e pertanto le amministrazioni limitano la presenza del personale negli uffici ai soli casi in cui la presenza fisica sia indispensabile per lo svolgimento delle predette attività, 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....Ferma restando la necessità di ridurre la presenza dei dipendenti pubblici negli uffici e di evitare il loro spostamento, per le attività che, per la loro natura, non possono essere oggetto di lavoro agile, le amministrazioni, nell'esercizio dei propri poteri datoriali, adottano strumenti alternativi quali, a titolo di esempio, la rotazione del personale, la fruizione degli istituti di congedo, della banca ore o istituti analoghi, nonché delle ferie pregresse nel rispetto della disciplina definita dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.*

Richiamate

- **le disposizioni di cui all'art. 14 della Legge n. 124 del 7 agosto 2015** rubricata "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", le quali prevedono che *"le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile) che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. L'adozione delle predette misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi indicati costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche. Inoltre, anche alla luce della riorganizzazione della pubblica amministrazione e delle esigenze di contenimento dei costi delle strutture pubbliche, le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare possono incrementare la produttività individuale e organizzativa"*.
- **la L. 22 maggio 2017, n. 81** *"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"* che all'art. 18, comma 3, della citata Legge n. 81 del 22 maggio 2017, estende la disciplina in materia di lavoro agile prevista dalla stessa norma, in quanto compatibile, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001.
- **La direttiva n. 3 del 1 giugno 2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri** recante *"indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti"*
- **Richiamate le indicazioni fornite in merito dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con Circolare n. 1/2020 del 4 marzo 2020** del Ministro per la pubblica amministrazione ad oggetto *"Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa"* ed in particolare: - del ricorso, in via prioritaria, a Smart Working come forma più evoluta anche di flessibilità di svolgimento della prestazione lavorativa, in un'ottica di progressivo superamento del telelavoro; - dell'utilizzo di soluzioni "cloud" per agevolare l'accesso condiviso a dati, informazioni e documenti; - del ricorso a strumenti per la partecipazione da remoto a riunioni e incontri di lavoro (sistemi di videoconferenza e call

conference); - 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; - 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.

Richiamati infine

- **il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016** relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (di seguito solo “GDPR”)
- **il D.Lgs. 196/2003 s.m.i come modificato ed integrato dal D.Lgs 101 del 10 agosto 2018** recante “ Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE

Atteso che per lavoro agile si intende una *“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 dei 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”*

Preso atto che, se da un lato, in questo preciso momento storico è necessario mettere in atto misure straordinarie ai fini di tutela della salute e per conciliare la vita familiare con quella lavorativa e dunque, in ossequio alle vigenti norme, attuare quale modalità ordinaria di esecuzione della prestazione quella del lavoro agile, dall'altro la progressiva digitalizzazione della PA e l'attuazione delle norme in materia di lavoro agile/smart working rendono necessario un ripensamento generale delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche in termini di elasticità e flessibilità, allo scopo di renderla più adeguata alla complessa evoluzione del contesto generale in cui essa si inserisce, aumentarne l'efficacia, promuovere e conseguire effetti positivi sul fronte della conciliazione dei tempi di vita e lavoro e dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e

assicurare l'esercizio dei diritti dei lavoratori e della lavoratrici, contribuendo, così al miglioramento della qualità del servizio.

Del resto, per effetto delle modifiche apportate al richiamato articolo 14 della L. 124/2015 dal recente decreto legge n. 9 del 2 marzo 2020 recante "misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid -19" risulta 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.

Rilevato che non esistono modelli statici di smart working e che ogni amministrazione avendo proprie caratteristiche e dinamiche organizzative di cui tener conto, può individuare autonomamente, nell'ambito della cornice normativa e nel concreto perseguimento degli obiettivi sottesi, il modello rispondente alle proprie esigenze e caratteristiche. Inoltre, le misure di conciliazione non postulano una soluzione unica valida per tutte le organizzazioni, ma possono richiedere l'elaborazione di strumenti su misura, da utilizzare per contemperare e soddisfare gli interessi e le esigenze di tutti gli attori coinvolti. Occorre dunque individuare un percorso, quantomeno metodologico che può aiutare a definire pilastri di partenza e aspetti rilevanti, nonché fasi concrete di attuazione. Tuttavia, tale percorso sarà possibile definirlo compiutamente solo all'esito della fase emergenziale.

Atteso che la prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non varia la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato, la posizione della lavoratrice o del lavoratore all'interno dell'amministrazione e non modifica la relativa sede di lavoro di assegnazione.

Considerato che in merito all'individuazione dei dipendenti destinatari delle predette misure, nessuna tipologia o categoria o inquadramento di lavoratore è aprioristicamente esclusa, anche nel rispetto del principio di non discriminazione tra lavoratori subordinati a tempo indeterminato e lavoratori subordinati a tempo determinato, ma che tuttavia è necessario:

- 1) definire le attività compatibili con il lavoro agile e tenerne conto ai fini dell'accesso a tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro da parte dei dipendenti che ne fanno richiesta.
- 2) per le attività che, per la loro natura, non possono essere oggetto di lavoro agile, adottare strumenti alternativi quali, a titolo di esempio, la rotazione del personale, la fruizione degli istituti di congedo, della banca ore o istituti analoghi, nonché delle ferie pregresse nel rispetto della disciplina definita dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro
- 3) Adottare un regolamento che, al momento, in via emergenziale disciplini lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile/smartworking
- 4) Verificare la sostenibilità organizzativa di avvalersi della modalità agile di svolgimento della prestazione lavorativa al fine di poterla rendere, in un secondo momento, a regime

Rilevato ancora che, questa tipologia di lavoro agile/smart working, sembrerebbe mettere a dura prova la protezione dei dati personali, poiché le norme che la disciplinano, così come i recenti decreti che la incentivano, non specificano né prescrivono particolari adempimenti in termini di sicurezza, nè vi sono state ulteriori misure chiarificatrici neanche da parte del nostro Garante, emanate per mitigare i rischi a cui essi sono così sottoposti e maggiormente esposti.

Rilevato altresì che lo smart working, non è una semplice iniziativa per i lavoratori; esso, infatti, richiede un sapiente uso dell'innovazione digitale, una governance integrata ed una evoluzione dei modelli organizzativi aziendali, dai quali, ovviamente, la protezione dei dati personali, soprattutto in un contesto come l'ASP, ove si trattano talune categorie di dati particolari, non può essere esclusa, anzi, ne ricopre parte integrante, dati i molteplici impatti, poiché la nuova tecnologia gioca un ruolo fondamentale.

Tanto premesso, rilevato e considerato

DELIBERA

- 1) Prendersi atto della attuale necessità di dover ridurre la presenza di soggetti esterni presso la sede dell'Asp e per l'effetto disporsi la limitazione all'accesso di tali soggetti alla sede istituzionale, consentendo l'ingresso nei soli casi necessari all'espletamento delle attività indifferibili e in ogni caso attraverso modalità tracciabili, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali. Modus operandi già fattualmente adottato.
- 2) Disporsi che, nell'ambito delle attività indifferibili, volte a garantire il buon andamento dell'ASP, al fine di evitare lo spostamento delle persone fisiche e comunque forme di assembramento, le riunioni si svolgano con modalità telematiche o tali da assicurare, nei casi residuali, un adeguato distanziamento come misura precauzionale
- 1) Prendersi atto della attuale necessità di dover ridurre la presenza del personale negli uffici ai soli casi in cui la presenza fisica sia indispensabile per lo svolgimento delle attività, adottando forme di rotazione dei dipendenti per garantire un contingente minimo di personale da porre a presidio di ciascun ufficio. Per l'effetto volersi procedere tramite apposito atto di ricognizione interna a cura del Direttore ad individuare le attività che sono e quelle che non sono compatibili con le innovative modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa mediante lavoro agile. Le attività potranno essere distinte in ragione del tipo di prestazione e di interazione richieste nonché in ragione dello spazio fisico più idoneo a svolgerle, con conseguente pesatura del grado di mobilità delle stesse ai fini di un corretto svolgimento, attraverso un'analisi combinata dei fattori rilevanti.

- 2) All'esito dell'individuazione delle attività compatibili con la modalità del lavoro agile, volersi attuare la suddetta disciplina in fase emergenziale fino alla data del 31.07.2020 o a quella diversa data che sarà dettata in ossequio agli eventuali ed ulteriori futuri provvedimenti, attribuendo criteri di priorità per la fruizione delle relative misure, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato;
- 3) Volersi stabilire che, ferma restando l'alternanza tra locali dell'ente e locali esterni, è opportuna, anche al fine di garantire la sicurezza della rete rispetto al flusso dei dati personali ed alla loro protezione, l'individuazione dei locali esterni ove il lavoratore eseguirà la prestazione lavorativa d'intesa tra amministrazione e lavoratore stesso.
- 4) Doversi individuare, a cura del Direttore, la dotazione degli strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa, in base alle mansioni e ruolo del lavoratore rispetto allo svolgimento della prestazione e all'organizzazione, e quello delle strumentazioni necessarie per l'adempimento. In particolare, pur non sussistendo l'obbligo dell'amministrazione di fornire la strumentazione necessaria, si prevede che preferibilmente siano forniti ai lavoratori, anche in alternanza tra di loro, i device necessari, già configurati dai tecnici informatici dell'Asp e siano loro impartite tutte le istruzioni necessarie e l'informativa in tema di sicurezza sul luogo di lavoro, buon funzionamento della strumentazione fornita, fermo restando l'imprescindibile rispetto delle norme e dei principi in materia di tutela della riservatezza dei dati.
- 5) Disporsi che, in ogni caso, i dispositivi utilizzati nel lavoro agile devono essere protetti sotto ogni punto di vista. Il lavoratore agile dovrà accedere alla rete aziendale per poter lavorare efficientemente, sfruttando però tutte le informazioni ascrivibili esclusivamente alle sue funzioni. Ciò al fine principale di garantire la sicurezza e la protezione dei dati personali nel rispetto del GDPR 679/16 e del D.Lgs 196/03 s.m.i.
- 6) Disporsi un monitoraggio mirato, in itinere ed ex-post, riconoscendo maggiore fiducia alle proprie risorse umane ma, allo stesso tempo, ponendo maggiore attenzione al raggiungimento degli obiettivi fissati e alla verifica dell'impatto del lavoro agile sulla performance organizzativa, sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa.
- 7) Disporsi che, per le attività che, per la loro natura, non possono essere oggetto di lavoro agile, si provveda a valutare l'eventuale adozione di strumenti alternativi quali, a titolo di esempio, la rotazione del personale, la fruizione degli istituti di congedo, della banca ore o istituti

analoghi, nonché delle ferie pregresse nel rispetto della disciplina definita dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro

- 8) Di adottare l'allegato regolamento disciplinante in via emergenziale lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile/smart working

DELIBERA ALTRESI'

- Disporsi che, successivamente alla fase emergenziale, si provveda a valutare gli effetti dell'introdotta esecuzione della prestazione lavorativa secondo la modalità del lavoro agile al fine di realizzarne, con gli eventuali correttivi, la piena applicazione a regime in ossequio a quanto previsto dalla vigente normativa in materia e dalle relative linee guida.

Castelfranco Emilia, 17.3.2020

L'AMMINISTRATORE UNICO

Prof. Giuseppe Masellis

