



**CITTA' DI CASORIA**  
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI  
\*\*\*\*\*

SECRETARIO GENERALE

Prot. N        del

**COMUNE DI CASORIA**

Prot. 17729 del 10-03-2020  
Ora Registrazione: 14 36'26

Sezione: INTERNO  
-----

**Ai Dirigenti**

**Al Dipendenti**

**pc. Al Sindaco**

**p.c. All'Assessore al Personale**

**Alla RSU**

**Oggetto: disposizione di accesso semplificato e temporaneo alla prestazione di lavoro in modalità agile "Smart Working"**

**Visto:**



- la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. del 1° giugno 2017, "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;

Vista la Legge 30 dicembre 2018, n. 145 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021", in particolare l'articolo 1, comma 486 che prevede che i datori di lavoro pubblici e privati dovranno riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla fine del congedo di maternità, o dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità in base all'articolo 3, comma 3, della legge 104/1992;

Visto Il D.L. 23 febbraio 2020, n. 6, "Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19";

Visti i DPCM attuativi del suddetto Decreto Legge ed, in particolare, le disposizioni che favoriscono il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa per le quali, in ragione del carattere straordinario e temporaneo, non è necessaria la stipula dell'accordo di cui all'art.6, c.1 del "Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile (Smart Working)";

Visto da ultimo, il DPCM del 8 marzo 2020 citato che prescrive ulteriori misure per il contenimento del diffondersi del virus COVID-19 sull'intero territorio nazionale, di cui alcune specifiche, tra l'altro, per la Regione Lombardia, a decorrere dal 8 marzo fino al 3 aprile 2020 tra cui :

 1 

- l'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);
- l'art.2 lett.r) che dispone che r) 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;

Vista la Direttiva n. 1/2020 del 25 febbraio 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione, c, in particolare, i criteri fissati nel paragrafo 3) Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa;

Visto il DPCM del 9 marzo 2020 che estende a tutto il territorio nazionale le misure già prescritte per le 14 provincie indicate quali zone rosse;

Vista l'ordinanza del Presidente della Regione Campania n.8 dell'8 marzo 2020;

Vista l'ordinanza del Sindaco n.19 del 10 marzo 2020 che ha disposto la chiusura al pubblico degli uffici comunali salvo per le attività urgenti o emergenziali previo contatto telefonico o via mail con gli uffici;

Ritenuto necessario adottare procedure semplificate per l'attivazione dei progetti straordinari di lavoro agile al fine di fronteggiare la situazione emergenziale;

Considerato che il superamento della fase sperimentale della misura rende ancor più pregnante l'adozione da parte della Pubblica Amministrazione delle iniziative volte a favorire il ricorso alla prestazione lavorativa in modalità agile "Smart Working", quale misura di contrasto alla diffusione del Virus COVID - 19, di decongestionamento degli uffici, oltre che a tutela dei dipendenti che ne fruiscano, favorendo la tutela anche di coloro che vi permangono;

Considerato che:

- è opportuno dettare disposizioni urgenti per l'accesso alla modalità agile per le categorie di dipendenti individuate dalla Direttiva 1/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri e regolamentarne l'attività lavorativa al fine di garantire l'erogazione dei servizi in continuità ed efficienza;
- che la stessa Direttiva 1/2020 prevede che le Amministrazioni sono invitate a potenziare il ricorso al lavoro agile, individuando modalità semplificate e temporanee di accesso alla misura con riferimento al personale complessivamente inteso;
- che la tempestività della misura ne determina l'efficacia;
- che le amministrazioni pubbliche debbano favorire, in questa fase emergenziale, oltre che il decongestionamento degli uffici, la permanenza a casa del dipendente attraverso il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, con particolare riguardo a quelle categorie di lavoratori portatori di patologie che li rendano maggiormente esposti al contagio, i lavoratori che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa ed i

lavoratori sui quali grava la cura dei figli a seguito dell'eventuale contrazione dei servizi dell'asilo nido e della scuola dell'infanzia, in ottemperanza al punto 3 della Direttiva n. 1/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri;

**Tutto cio' premesso**

### **SI DISPONE**

- 1) i dipendenti comunali possono richiedere ed essere eventualmente autorizzati allo smart working, valutate le esigenze di servizio, in forma semplificata e temporanea attraverso il ricorso a mail, pec, telefonia mobile, impiego piattaforma urbi;
- 2) la prestazione di lavoro in modalità agile dovrà avvenire su richiesta del dipendente mettendo a disposizione l'utilizzo di mezzi propri del dipendente nell'abitazione dello stesso;
- 3) la collocazione in Smart Working anche in assenza di richiesta potrà essere disposta dal dirigente per dipendenti "a rischio" per età o per pregresse patologie; dipendenti che usufruiscono della 104/92; dipendenti che siano stati collocati in maternità nei tre anni precedenti; lavoratrici in stato di gravidanza; dipendenti che devono accudire figli a causa della chiusura temporanea degli asili nido e delle scuole dell'infanzia; coloro che per raggiungere la sede lavorativa si avvalgono dei servizi pubblici di trasporto.
- 4) la natura emergenziale e temporanea del collocamento in Smart Working potrà determinare la revoca o la modifica, per motivate esigenze di servizio, anche in virtù dell'evolversi della situazione di crisi epidemiologica;
- 5) la rilevazione della presenza in servizio nella fascia oraria di lavoro prevista sarà rilevata tramite invio mail istituzionale all'indirizzo mail del proprio dirigente o ad altro indirizzo da questi indicato (del servizio se ne è dotato, del responsabile di P.O.);
- 6) possono svolgere la prestazione lavorativa in smart working i dipendenti che svolgono attività i cui processi di lavoro possano svolgersi a distanza e attraverso il ricorso a mezzi informatici; restano, pertanto, esclusi i dipendenti adibiti alle seguenti attività:
  - agenti di polizia municipale;
  - assistenti sociali;
  - messi notificatori;
  - giardinieri - operai,
  - il personale della Protezione civile;
  - il personale inserito in turni di reperibilità
  - la posizione organizzativa del settore strade (salvo rotazione disposta dal dirigente)
  - il personale adibito alla conduzione degli automezzi; (salvo rotazione disposta dal dirigente)
  - il personale preposto alla manutenzione degli edifici comunali, scuole, ed ai cantieri delle opere pubbliche (salvo rotazione disposta dal dirigente);
  - i custodi degli edifici comunali;
- 7) il personale in smart working non può fruire del ticket mensa, né dell'indennità giornaliera prevista per la presenza in servizio del CCNL; saranno riconosciute al

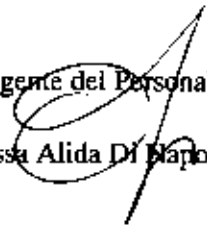
*St*<sup>3</sup>

personale in smart working le altre indennità (es. specifiche responsabilità, reperibilità ove prevista, ecc.) prevista dal CCNL e dal CCDI;

- 8) la richiesta di svolgimento della prestazione di lavoro in smart working può aver luogo anche a tempo parziale e per l'intera giornata lavorativa, indicando i giorni in cui si intende fruirla;
- 9) è fatta salva l'adozione, medio tempore, di regolamenti che disciplinino l'istituto.
- 10) I dirigenti in indirizzo dovranno garantire la formalizzazione di carichi di lavoro settimanali per i dipendenti che saranno collocati in smart - working. I dipendenti saranno tenuti a redigere un report settimanale attestante le attività eseguite in smart - working;
- 11) I dipendenti sono tenuti a garantire una fascia oraria di reperibilità preventivamente concordata con il dirigente e la funzionalità della strumentazione informatica utilizzata e del collegamento internet.

Casoria 10.03.2020

Il dirigente del Personale  
Dott.ssa Alida Di Napoli



Il Segretario Generale  
Dr. Riccardo Feola

