



## Città Metropolitana di Messina

### IL SINDACO METROPOLITANO

Prot. 590/20/GAB  
del 11/03/2020

Al Sig. Segretario Generale

Ai Sigg. Dirigenti

Al Capo di Gabinetto

Al Comandante del Corpo di  
Polizia Metropolitana

e, p.c. Al Commissario Straordinario

Al Collegio dei Revisori  
dei Conti

LORO SEDI

**OGGETTO:** Direttiva per l'applicazione di forme di lavoro flessibile e/o di lavoro agile (smart working) e/o a distanza. Misure urgenti di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-2019 - ATTO DI INDIRIZZO

**VISTO** l'accordo nazionale quadro sul telelavoro del 23/03/2000.

**VISTO** l'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dal comma 5 dell'art. 18 del D.L. n. 9 del 2 marzo 2020, col quale ha disposto l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di adottare, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, 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, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera;

**VISTA** la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "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 ha introdotto, tra l'altro, misure volte a favorire una nuova concezione dei tempi e dei luoghi del lavoro subordinato, definendo il lavoro agile 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;

**VISTO** in particolare l'art 18, comma 3, della suddetta predetta legge n. 81 del 2017, il quale 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;

**VISTA** la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 1° giugno 2017, 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", la quale, tra l'altro ha dettato le linee guida contenenti le indicazioni metodologiche per l'attivazione del lavoro agile (cd Smart Working), gli aspetti organizzativi, la gestione del rapporto di lavoro e le relazioni sindacali, le infrastrutture abilitanti per il lavoro agile, la misurazione e valutazione delle performances, la salute e la sicurezza sul lavoro;

**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 e' stato 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;

**VISTO** il decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6 recante "misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-2019";

**VISTO** il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 23 febbraio 2020 col quale sono state adottate le prime misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-2019 nei comuni interessati delle Regioni Lombardia e Veneto;

**VISTO** in particolare l'art 3 del suddetto DPCM 23 febbraio 2020 per il quale la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, è applicabile in via automatica ad ogni rapporto di lavoro subordinato nell'ambito di aree considerate a rischio nelle situazioni di emergenza nazionale o locale nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni e anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti.

**VISTA** la direttiva del Ministro della Funzione Pubblica n. 1 del 25 febbraio 2020 con 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'articolo 1 del decreto-legge n. 6 del 2020" con la quale si dispone, tra l'altro, che le amministrazioni di cui all'art 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, 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 e 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;

**VISTO** il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° marzo 2020 concernente 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, il quale all'articolo 4, comma 1, dispone, tra l'altro, che può essere applicata sull'intero territorio nazionale la modalità di lavoro agile, disciplinata dagli artt. dal 18 al 24 della legge 22 maggio 2017 n. 81, 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, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti;

**VISTO** il succitato comma 5 dell'art 18 del D.L. n. 9 del 2 marzo 2020 che, nel modificare l'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, ha di fatto superato la fase sperimentale dell'attivazione del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni;

**VISTO** il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 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, applicabili sull'intero territorio nazionale";

**VISTA** la Circolare del Ministro della Funzione Pubblica n. 1 del 4 marzo 2020 con la quale 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:

- 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;
- 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;

**CONSIDERATI** l'evolversi della situazione epidemiologica, il carattere particolarmente diffusivo dell'epidemia e l'incremento dei casi sul territorio nazionale;

**RITENUTO**, quindi, che, al fine di concorrere a contrastare e contenere la diffusione del virus COVID-19 e di contribuire a non pregiudicare le capacità di risposta del sistema sanitario, occorre adottare misure organizzative per l'applicazione immediata di forme di lavoro, sia flessibile che agile (smart working), ai sensi e nel rispetto della legge 7 agosto 2015, n. 124, della legge 22 maggio 2017, n. 81 e della direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 1° giugno 2017, quantomeno per il periodo di cui alla deliberazione del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020;

**RITENUTO** che, ai fini di cui sopra, può rendersi necessaria anche l'adozione di misure straordinarie per contenere la diffusione del "coronavirus COVID-19" e assicurare la continuità dei servizi, attraverso estensione e maggiore flessibilità dell'orario di lavoro e lavoro a distanza, superando i concetti di lavoro agile, smart working e telelavoro, per consentire le maggiori precauzioni possibili, preservare la salute di tutti e venire incontro alle esigenze di emergenza del sistema sanitario;

**RITENUTO** che, altresì, occorre disporre l'adozione delle misure organizzative di cui all'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dal comma dell'art 18 del D.L. n. 9 del 2 marzo 2020, secondo le linee guida dettate con la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 1° giugno 2017, 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, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera;

#### **DISPONE**

**CHE** il Segretario Generale emani una direttiva per l'immediata applicazione di forme di lavoro flessibile e/o di lavoro agile (smart working) e/o a distanza al personale richiedente, favorendo tra i destinatari delle misure, ai sensi della direttiva del Ministro della Funzione Pubblica n. 1 del 25 febbraio 2020, 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, individuando modalità semplificate e temporanee di accesso alla misura;

**CHE** la Direzione "Gestione Giuridica del Personale" predisponga il regolamento per l'adozione delle misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e del lavoro agile di cui all'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dal comma 5 dell'art. 18 del D. L. n. 9 del 2 marzo 2020;

**CHE** in sede di programmazione degli obiettivi vengano stabilite le percentuali dei dipendenti che dovranno essere riservate alle nuove modalità di lavoro agile, tenuto conto che la percentuale del 10% deve essere raggiunta nel 2022.

**CHE** il presente è valido come atto di indirizzo politico-amministrativo ed individua obiettivi valutabili nell'ambito della responsabilità dirigenziale e per tale ragione viene trasmesso al Nucleo Indipendente di Valutazione;

**CHE** copia del presente provvedimento venga trasmessa al Commissario Straordinario, al Sig. Segretario Generale, ai Sigg. Dirigenti, al Servizio Gestione Giuridica del Personale (I Direzione), ed al Servizio Programmazione, Organizzazione e Performance (Segretario Generale);

**DISPONE, altresì,** la pubblicazione del presente atto sul sito web istituzionale e all'Albo Pretorio dell'Ente.

Messina, 10 MAR. 2020



II SINDACO METROPOLITANO  
(Dott. Cateno DE LUCA)