

*Regione Siciliana*ASSESSORATO REGIONALE DELLE AUTONOMIE
LOCALI E DELLA FUNZIONE PUBBLICA

L'ASSESSORE

Viale Regione Siciliana 2194 - 90135 PALERMO
telefono 091.7072824- 091.7073230Prot. n. *h 6500*Palermo, **10 MAG. 2021**

Oggetto: Misure in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica.
Decreto legge 30 aprile 2021, 56 (c.d. decreto "Proroghe"). Proroga lavoro agile al 31 dicembre 2021. Disposizioni urgenti in materia di lavoro agile.

Trasmissione per posta elettronica

Al Segretario Generale

Ai Dirigenti preposti ai Dipartimenti regionali e Uffici equiparati, Uffici speciali, Uffici alle dirette dipendenze del Presidente della Regione, Ufficio del Garante per la tutela dei diritti fondamentali dei detenuti e per il loro reinserimento sociale

Ai Dirigenti preposti agli Uffici di diretta collaborazione del Presidente della Regione e degli Assessori

e p.c. All'On.le Presidente della Regione

Agli Assessori regionali

Si fa seguito alla precedente Circolare prot. n. 97320 del 22.10.2020, contenente le linee guida sul lavoro agile e in considerazione della necessità di dovere garantire, in coerenza alle recenti misure contenute nel Decreto legge 30 aprile 2021, n. 56, c.d. decreto "Proroghe", e nelle ordinanze del Presidente della Regione, la sicurezza dei lavoratori contro il rischio di contagio da Covid-19 e nel contempo assicurare l'erogazione dei servizi rivolti ai cittadini e alle imprese con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente, secondo quanto previsto dall'art. 1 del citato decreto legge, si rende opportuno fornire alle SS.LL. al fine di evitare disomogeneità, le seguenti linee guida.

Il Decreto legge 30 aprile 2021, n. 56, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 103 del 30.04.2021, reca all'art. 1: "Disposizioni urgenti in materia di lavoro agile" che proroga fino al 31 dicembre 2021 l'applicazione del lavoro agile nelle Amministrazioni pubbliche, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), dell'articolo 87, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27.

Nello specifico l'art. 1 del citato decreto legge n. 56/2021, apporta delle modifiche all'art. 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con legge 17 luglio 2020, n. 77, che disciplina il lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche. In particolare al comma 1 del citato art. 263 sono state apportate le seguenti modificazioni:

“il secondo periodo e' sostituito dal seguente: «A tal fine, le amministrazioni di cui al primo periodo, fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi, ove previsti, e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, in deroga alle misure di cui all'articolo 87, comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilita' dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalita' di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarita', continuita' ed efficienza, nonche' nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.»”.

Si riportano di seguito pertanto le principali novità dettate dalla nuova disposizione sul lavoro agile nell' emergenza:

- la norma non limita, ma anzi mette in risalto - stante il perdurare della situazione emergenziale che ancora affligge il Paese – la flessibilità organizzativa di ogni Pubblica amministrazione per quanto concerne l'utilizzo del lavoro agile, ancorandola non più a una ben precisa percentuale di personale ma al rispetto dei principi di regolarità, continuità ed efficienza, nonche' nel rigoroso rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti , eliminando di fatto la rigidità derivante dalla soglia di almeno il 50% prima prevista del personale preposto alle attività che possono essere svolte secondo tale modalità;
- resta inalterato il necessario rispetto delle misure di contenimento del fenomeno epidemiologico e della tutela della salute dei dipendenti dettate dalle autorità competenti;
- consente fino al 31 dicembre 2021 l'accesso al lavoro agile attraverso le modalità semplificate di cui all'articolo 87 del decreto legge n. 18 del 2020 (quindi senza la necessità del previo accordo individuale e senza gli oneri informativi a carico della parte datoriale);
- mantiene - a regime e dunque fuori dal contesto emergenziale - il Pola (Piano organizzativo del lavoro agile) riducendone dal 60% al 15% la misura minima di attività da svolgere in lavoro agile, aumentando la capacità organizzativa delle singole amministrazioni e prevedendo che, in caso di mancata adozione del Pola, il lavoro agile sia svolto da almeno il 15% del personale che ne faccia richiesta (art. 1 – punto 2 del decreto legge n. 56/2021 che ha apportato modificazioni all'articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, relativo alla promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche);

In armonia allo scopo della norma, che è quello di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, gli Uffici possono adeguare l'organizzazione del lavoro, ricorrendo alla modalità di lavoro agile, senza mettere a rischio lo standard qualitativo e quantitativo del servizio erogato.

In particolare, dunque, ciascuna Struttura organizzativa provvederà ad organizzare le proprie attività, con l'articolazione che ogni Dirigente Generale riterrà più idonea alle rispettive esigenze, e che potenzialmente potranno essere svolte in modalità agile, tenendo conto :

- che per l'esercizio della prestazione lavorativa del dipendente non sia necessaria la costante presenza fisica dello stesso nella sede di lavoro;
- la possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- che il dipendente abbia autonomia e possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa;
- che la prestazione possa svolgersi anche con elaborazioni in remoto;
- che sia possibile monitorare e valutare i risultati conseguiti, che devono assicurare gli standard qualitativi di efficienza e quantitativi della prestazione resa in presenza;
- che sia assicurato il rispetto dei protocolli di sicurezza adottati.

Una particolare attenzione è riconosciuta al “lavoratore fragile” , “individuato nei soggetti 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 terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità, ai sensi dell'articolo 3, comma 3 della l. n. 104/1992". (D.M. del 19.10.2021, art.2).

In considerazione della particolare contingenza e delle speciali disposizioni, la modalità "smart working" può essere utilizzata, ricorrendo le predette condizioni, senza distinzione di categoria di inquadramento o di tipologia di rapporto di lavoro, ad eccezione del personale dirigenziale che dovrà garantire il coordinamento delle attività e l'efficienza ed efficacia delle prestazioni rese sia del personale che presta attività in presenza che con la modalità agile, fatta salva la ricorrenza della condizione di "lavoratore fragile".

Per quanto riguarda lo svolgimento della prestazione in modalità agile sarà cura del dirigente della struttura indicare, in modo rigido, il rispetto dell'attività lavorativa in fasce orarie di h. 6:30 giornaliere (ad es. dalle ore 08:00 alle 14:30), ad eccezione della prestazione lavorativa del mercoledì di h.10:00 giornaliero.

Resta comunque l'obbligo di sottoscrizione dell'informativa sulla sicurezza reperibile sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Si raccomanda, ancora, che le riunioni vengano svolte in modalità a distanza, salvo la sussistenza di motivate ragioni.

In merito alla valutazione, per il personale in regime di lavoro agile i dirigenti responsabili valuteranno l'opportunità, qualora gli obiettivi già assegnati non dovessero risultare più attuabili a fronte delle nuove condizioni di lavoro, di associare in maniera diversa, rispetto alla programmazione vigente, il personale agli obiettivi della struttura.

In ogni caso con la presente circolare si raccomanda di finalizzare le attività di monitoraggio anche alla rilevazione della performance operativa, che in regime di lavoro agile assume una valenza fondamentale all'interno delle procedure di valutazione.

Inoltre la prestazione di lavoro svolta dal dipendente in autonomia deve essere sottoposta a monitoraggio da parte del dirigente della struttura di appartenenza.

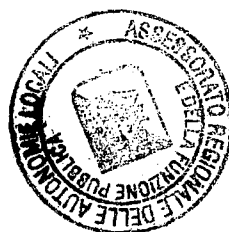
L'attuazione di questa condizione è strettamente connessa alla puntuale individuazione della attività delocalizzata ovvero alla possibilità di individuare anche obiettivi progettuali e controllarne il raggiungimento.

Resta confermata la suddetta rilevazione, attraverso la compilazione del format già in uso allegato alla precedente circolare prot. n. 97320 del 22.10.2020, con cadenza settimanale (dal lunedì al venerdì). I report settimanali dovranno contenere la rilevazione delle misure adottate per i dipendenti sia in termini quantitativi che qualitativi.

I dati forniti consentiranno, oltre alle ordinarie attività di monitoraggio e controllo, di fornire le informazioni richieste sulle misure adottate alle competenti autorità richiedenti.

La presente circolare sarà pubblicata nel sito web del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale.

Il Dirigente Generale
del Dipartimento della Funzione pubblica
e del Personale
C. Madonia



L'Assessore
Avv. Marco Zambuto