



COMUNE DI BOLGARE

PROVINCIA DI BERGAMO

Bolgare, 16 marzo 2021

Prot. 000 3483/11-1-4

DECRETO N. 02 DEL 16.03.2021

Oggetto: Smart working – emergenza pandemica Covid-19.

Visto l'art. 50, commi 1 e 2 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e ss.mm.ii., avente ad oggetto "*Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali*", a mente del quale il Sindaco è l'organo responsabile dell'amministrazione del Comune e sovrintende "*al funzionamento dei servizi e degli uffici e all'esecuzione degli atti*";

Constatato il persistere del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili, legati al COVID 19;

Richiamata la delibera del Consiglio dei Ministri del 13 Gennaio 2021, pubblicata in G.U., Serie Generale n. 15 del 20/01/2021, con la quale è stato prorogato lo stato di emergenza nazionale al 30 Aprile 2021;

Visto l'art. 6 del D.P.C.M. del 02 marzo 2021 circa le misure relative allo svolgimento della prestazione lavorativa nei luoghi di lavoro pubblici e privati sull'interno territorio nazionale;

Richiamati:

- la **Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2 del 12/03/2020**, 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*", nella parte in cui viene chiarito che "*... le pubbliche amministrazioni, anche al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa, nell'esercizio dei poteri datoriali assicurano il ricorso al lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa...*";
- il **Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020**, prorogato, con decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione **del 20 gennaio 2021**, al 30 aprile 2021;

Chiarito che dall'inizio della pandemia da Covid-19 il Comune di Bolgare attua le misure di contenimento anche mediante smart working del proprio personale dipendente;

Atteso che il lavoro agile, per sua stessa natura, prevede necessariamente la fissazione di obiettivi verificabili, dal momento che è organizzato non sulla base di un impegno orario definito, bensì in relazione da risultati da ottenere, prescindendo dal luogo di svolgimento e dalla rigida fissazione di fasce orarie, nelle quali svolgere le attività. Lo smart working rappresenta un "*modello di organizzazione del lavoro*" basato sulla maggiore autonomia del lavoratore che, sfruttando appieno le opportunità della tecnologia, ridefinisce orari, luoghi e in parte, strumenti della propria professione. Lo smart working restituisce al lavoratore "*l'autonomia*" in cambio di una "*responsabilizzazione sui risultati*";

Visto l'art. 6, comma 2 del Decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione del 19/10/2020 ai sensi del quale : "2. Il dirigente, in coerenza con gli obiettivi e i criteri per la valutazione dei risultati, monitora e verifica le prestazioni rese in modalità agile da un punto di vista sia quantitativo sia qualitativo, secondo una periodicità che tiene conto della natura delle attività svolte dal dipendente, in coerenza con i principi del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'amministrazione";

Precisato che il lavoro agile è stato organizzato e continua ad essere organizzato presso questo Ente nel rispetto dei seguenti fattori:

- a) Flessibilità del modello organizzativo;
- b) Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- c) Responsabilizzazione del personale rispetto al raggiungimento dei risultati;
- d) Benessere del lavoratore;
- e) Attività di gestione costante e continua dei Responsabili di settore rispetto all'operato svolto dal proprio personale ed in modo da apprezzare i risultati ed il merito di ciascuno;
- f) Potenziamento del livello di digitalizzazione, attraverso la creazione di spazi di lavoro digitali virtuali nei quali la comunicazione, la collaborazione e la socializzazione non dipendono da orari e luoghi di lavoro;

Chiarito che ad una più attenta lettura dell'art. 263, comma 4 bis del Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77, risulta che l'adozione dei POLA non è obbligatoria per gli enti locali. Infatti, la succitata norma contempla chiaramente e senza sanzione alcuna il caso della sua mancata adozione, limitandosi a stabilire che comunque in tal caso il lavoro agile si applica ad almeno il 30% dei dipendenti che lo chiedano;

Costatato che il Ministero dell'Interno – Albo Nazionale dei Segretari Comunali e Provinciali - con la Circolare del 18/03/2020 ha individuato il lavoro agile quale "modalità ordinaria di assolvimento della prestazione lavorativa" anche per il Segretario Generale, prescindendo dalla circostanza che quest'ultimo sia "Titolare" o "Reggente" di un Comune o di una Convenzione di Comuni;

Chiarito che l'adozione del presente provvedimento trova la propria ratio nel combinato disposto degli artt. 2 e 32 della Costituzione italiana, che salvaguardano rispettivamente il "diritto alla vita", quale valore supremo su cui si fonda la Legge fondamentale dello Stato, ed il "diritto alla salute", da intendere non solo come interesse della collettività ma anche e soprattutto come "diritto primario e assoluto, pienamente operante anche nei rapporti tra privati";

Visti

- la Legge 07/08/1990, n. 241 e ss.mm.ii. recante "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi";
- il D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e ss.mm.ii. avente ad oggetto "Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli enti Locali";
- il D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e ss.mm.ii. recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

DECRETA

per le motivazioni in premessa indicate e che si intendono integralmente trascritte

1. di prendere atto della non obbligatorietà dell'adozione del POLA, quale specifica sezione del Piano della performance;
2. di richiamare l'attenzione di tutto il personale sull'importanza di formulare in modo completo ed esaustivo un report periodico, relativo all'attività lavorativa, svolta in modalità agile;
3. di dare atto – come evidenziato in premessa - della situazione in continua evoluzione, a livello governativo, circa la tematica dei "congedi parentali COVID";
4. di confermare che rimangono esclusi dall'applicazione dello smart working il personale assegnato ai servizi essenziali;
5. di chiarire che ogni Responsabile di settore individua ogni misura organizzativa, ritenuta opportuna ad assicurare - sempre e comunque ove possibile avuto riguardo al numero di dipendenti assegnati

all'Area di com
rischio di par
6. di disporre
quindici
7. di

all'Area di competenza - la presenza giornaliera in Ufficio di almeno una unità, onde scongiurare il rischio di paralisi degli Uffici comunali;

6. di disporre che ciascun dipendente che presta servizio in modalità smart trasmetta **con cadenza quindicinale** al proprio Responsabile di Settore una relazione, protocollata e sottoscritta, che riassume l'attività svolta in modalità agile, per singola giornata;
7. di disporre che il dipendente che ricopre una Posizione organizzativa trasmetta **con cadenza mensile** al Segretario Generale una relazione, protocollata e sottoscritta, che riassume l'attività svolta in modalità smart working per singola giornata;
8. di disporre che il Segretario Generale – sempre se ricorrerà allo smart working – trasmetterà al Sindaco pro tempore **con cadenza mensile** una Relazione, protocollata e sottoscritta, che riassume l'attività svolta in modalità smart working per singola giornata;
9. di disporre che rispetto all'organizzazione dello smart working il Responsabile di Settore rimane libero di rivedere in qualsiasi momento il calendario delle presenze proprie e del personale assegnato al proprio Ufficio esclusivamente per adeguarlo alle esigenze di funzionalità dell'azione amministrativa: tutto il personale dipendente dovrà, pertanto, avere un approccio rigorosamente collaborativo e costruttivo rispetto all'autonomia decisionale del proprio Responsabile;
10. di richiamare interamente il protocollo di regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione da Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 18 maggio 2020;
11. di dare atto che il dipendente in regime di lavoro agile è tenuto ad assicurare assoluta riservatezza sul lavoro affidatogli e su tutte le informazioni di cui viene a conoscenza in ragione del proprio Ufficio;
12. di dare atto che in caso di sopravvenute disposizioni normative di rango primario, incompatibili con il presente provvedimento, lo stesso deve intendersi automaticamente superato e troverà applicazione, senza necessità di ulteriori atti di rettifica e/o integrazione, la normativa primaria sopravvenuta;
13. di comunicare il presente atto a tutti i Responsabili di Settore e a tutto il personale dipendente;
14. di dare atto che il presente Decreto viene pubblicato all'Albo Pretorio on line del Comune di Bolgare per rimanervi affisso quindici giorni consecutivi, in esecuzione delle disposizioni di cui alla Legge n. 69/2009 e ss.mm.ii.;
15. di dare atto che il presente provvedimento viene pubblicato anche sul portale "Amministrazione trasparente" dell'Ente, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 14/03/2013, n. 33 e ss.mm.ii., ed, in particolare, sia all'interno della Sezione principale, denominata "Personale", Sotto Sezione, rubricata "Posizioni organizzative" sia all'interno della Sezione principale denominata "Performance", Sotto sezione, rubricata "Benessere organizzativo".



Il Sindaco
Luciano Redolfi

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Luciano Redolfi", written over the printed name.