



Città Metropolitana di Palermo  
Ufficio Segretario / Direttore Generale

Al personale dell'ente per il tramite dei rispettivi Dirigenti  
AI RSPP  
Ai RR.LL.SS.  
Al Medico competente  
LL.SS.

E, p.c.: All'OIV  
SEDE

**OGGETTO: Approvazione POLA - Disposizioni in materia di lavoro agile e relativo accordo individuale – Direttiva generale.**

Visto il Decreto del Sindaco Metropolitano n. 178 del 22/10/2021, con il quale stato approvato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2021/2023 ed il Regolamento sul lavoro agile.

Richiamato l'art. 1, comma 1, del DPCM 23 Settembre 2021 recante "Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni", che testualmente recita:

*Art. 1. Misure in materia di pubblico impiego*

*1. A decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è quella svolta in presenza.*

Richiamato altresì l'art. 1 del DM 8-10-2021 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento Funzione Pubblica, recante "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni";

Chiarito che a decorrere dal 15 ottobre 2021, nel rispetto delle vigenti misure di contrasto al fenomeno epidemiologico adottate dalle competenti autorità, le pubbliche amministrazioni adottano le misure organizzative per il rientro in presenza del personale dipendente e che a tal fine occorre organizzare le attività degli uffici prevedendo il rientro in presenza di tutto il personale entro il 30 ottobre 2021.

Ritenuto preliminarmente che l'attuale orario di lavoro in entrata e in uscita sia abbastanza flessibile. Purtuttavia, al fine di evitare che il personale che accede alla sede di servizio si concentri nella stessa fascia oraria, ciascun Dirigente potrà individuare fasce temporali di flessibilità oraria ulteriori rispetto a quelle già adottate, anche in deroga alle modalità previste dai contratti collettivi e nel rispetto del sistema di partecipazione sindacale, tenendo conto della situazione del nostro ambito territoriale e delle condizioni del trasporto pubblico locale.

Chiarito che, nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva nazionale e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), l'accesso a tale modalità potrà essere autorizzato da ciascun Dirigente – a richiesta del/della dipendente - esclusivamente nel rispetto delle seguenti condizioni:

1. l'invarianza dei servizi resi all'utenza;
2. un'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile,

- assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
3. l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
  4. un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
  5. la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;
  6. il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti;
  7. la rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario.

Atteso che, per quanto riguarda l'accordo individuale, fermo restando che il lavoro agile è solo una modalità diversa di svolgimento del carico di lavoro assegnato, esso dovrà definire quantomeno:

- 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile, coincidenti con gli obiettivi individuali già assegnati in esecuzione del PEG 2021;
- 2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;
- 3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

**Tutto ciò premesso e considerato si emana la presente direttiva generale:**

Il lavoro agile può essere autorizzato, con decorrenza dal 2 Novembre 2021 ad un massimo del 15% dei dipendenti della propria Direzione, con le preferenze e precedenza previste dall'art. 3 del Regolamento sopra citato.

L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione dell'accordo individuale tra il dipendente e il dirigente/datore di lavoro cui quest'ultimo è assegnato.

Ai sensi dell'art. 4 del Regolamento il dipendente presenta la richiesta al proprio dirigente/datore di lavoro, con allegato lo schema di accordo individuale, precisando gli elementi fondamentali da riportare nell'accordo individuale ovvero l'individuazione della giornata settimanale in cui si chiede di svolgere l'attività di lavoro agile, l'indicazione dei luoghi di lavoro prevalenti in cui verrà svolta l'attività e la strumentazione da utilizzare.

Si fa presente che lo schema di **accordo individuale del lavoro agile è allegato alla presente, al Regolamento ed è pubblicato nella sezione modulistica di intranet in formato editabile.**

Il dirigente/datore di lavoro respinge o approva la richiesta, eventualmente apportando modifiche, e trasmette l'accordo individuale sottoscritto dal dirigente e dal dipendente alla Direzione Politiche del Personale, per le conseguenti procedure di legge compresa la trasmissione in formato xlm al Ministero del Lavoro, con le procedure indicate dal Ministero stesso.

L'accordo ha durata annuale dalla data di sottoscrizione.

Le condizioni per l'attivazione del lavoro agile sono contenute nell'art. 4 del Regolamento del lavoro agile e secondo le disposizioni previste in tale regolamento e dalle norme vigenti in materia dettagliatamente descritte in premessa.

Si fa presente che tale Regolamento sarà modificato alla luce delle norme contrattuali che saranno successivamente approvate nel Contratto nazionale relativo al personale del comparto delle funzioni locali.

Non può essere attivata la modalità di lavoro agile per i dipendenti che svolgono le seguenti attività essenziali e indifferibili da rendere in presenza:

- attività del servizio di Protezione Civile;
- attività di vigilanza, manutentiva e di sorveglianza stradale;
- attività della Polizia Provinciale;
- attività di manutenzione degli edifici scolastici e degli immobili dell'Ente;
- attività di sopralluogo, vigilanza sui cantieri e direzione lavori;

- attività dei commessi e dei portieri;
- attività di accompagnamento turistico;
- attività di magazzino, economato e provveditorato.

Infine si fa presente che, come previsto nelle linee guida del Presidente del Consiglio dei Ministri in materia di condotta delle pubbliche amministrazioni per l'applicazione della disciplina in materia di obbligo del possesso e di esibizione della certificazione verde Covid 19 (Green pass) da parte del personale, non è consentito in alcun modo, in quanto elusivo del predetto obbligo, individuare i lavoratori da adibire al lavoro agile sulla base del mancato possesso di tale certificazione.

Per quanto attiene ai lavoratori cosiddetti "fragili", si richiama quanto stabilito dall'art. 26, commi 2 e 2bis del DL 18/2020, convertito con modifiche dalla L. 27/2020:

"2. Fino al 30 giugno 2021 **[31 dicembre 2021<sup>1</sup>]** laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile ai sensi del comma 2-bis, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati 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 relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra, i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato. A decorrere dal 17 marzo 2020, i periodi di assenza dal servizio di cui al presente comma non sono computabili ai fini del periodo di comporto; per i lavoratori in possesso del predetto riconoscimento di disabilità, non rilevano ai fini dell'erogazione delle somme corrisposte dall'INPS, a titolo di indennità di accompagnamento. Nessuna responsabilità, neppure contabile, salvo il fatto doloso, è imputabile al medico di assistenza primaria nell'ipotesi in cui il riconoscimento dello stato invalidante dipenda da fatto illecito di terzi. È fatto divieto di monetizzare le ferie non fruite a causa di assenze dal servizio di cui al presente comma.

2-bis. A decorrere dal 16 ottobre 2020 e fino al 31 ottobre 2021 **[31 dicembre 2021<sup>2</sup>]** i lavoratori fragili di cui al comma 2 svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

## Il Dirigente delle Politiche del Personale

*D.ssa Mattea Volpe*  


Il Segretario/Direttore generale

*D.ssa Antonina Marascia*  


---

<sup>1</sup> Ai sensi dell'art. 1, comma 481, della L. 178/2020, modificato dall'art. 15, comma 2, del DL 41/2021, convertito con modificazioni dalla L. 69/2021 e, successivamente, dall'art. 2Ter, comma 1, lett. a), del DL 111/2021, convertito con modificazioni dalla L. 133/2021, "Le disposizioni dell'articolo 26, commi 2 e 2-bis, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, si applicano nel periodo dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021."

<sup>2</sup> Ai sensi dell'art. 1, comma 481, della L. 178/2020, modificato dall'art. 15, comma 2, del DL 41/2021, convertito con modificazioni dalla L. 69/2021 e, successivamente, dall'art. 2Ter, comma 1, lett. a), del DL 111/2021, convertito con modificazioni dalla L. 133/2021, "Le disposizioni dell'articolo 26, commi 2 e 2-bis, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, si applicano nel periodo dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021."