



COMUNITA' DELLE GIUDICARIE

Le Comunità di Valle sono enti intermedi tra la Provincia autonoma di Trento ed i Comuni. La Comunità delle Giudicarie si estende per circa un quinto del territorio provinciale, con un'altitudine che varia dai 302 sino ai 3558 m. s.l.m. della Presanella, massiccio che fronteggia le Dolomiti, nel cuore del Parco Naturale Adamello Brenta. Dal 1° gennaio 2016, le Giudicarie comprendono 25 Comuni, a costellare i bacini imbriferi del Sarca e del Chiese.

Tione di Trento, 25 gennaio 2022

OGGETTO: DECRETO DEL COMMISSARIO N. 1/2022.

Misure di gestione e organizzazione dell'attività lavorativa in relazione all'emergenza epidemiologica da Covid-19; nuova forma dello smart working per l'emergenza e modalità di accesso agli uffici della Comunità.

IL COMMISSARIO DELLA COMUNITÀ

(che qui agisce con i poteri del Presidente della Comunità)

Visto il proprio precedente decreto prot. n. 5562/21.6 dd. 03.06.2020 in merito alle misure di gestione e organizzazione dell'attività lavorativa in relazione all'emergenza epidemiologica da Covid-19;

Preso atto delle disposizioni attuative emanate dal Segretario della Comunità, l'ultima delle quali inviata in data 14.10.2021 prot. 12146/4.6 con la quale si sono precisate le disposizioni attuative relative all'emergenza Covid-19 ed in particolare si è preso atto del termine del periodo straordinario per l'utilizzo dello smart working ai sensi del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23.09.2021;

Dato atto che, con decreto n. 221 adottato dal Consiglio dei Ministri nel corso della seduta di data 14 dicembre 2021 è stata decisa la prosecuzione delle iniziative intraprese per fronteggiare la pandemia da Covid-19, tra cui l'ulteriore proroga fino al 31 marzo 2022 dello stato di emergenza;

Rilevato che, riguardo all'istituto del lavoro agile, come stabilito con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dd. 23.09.2021, è definitivamente venuta meno dal 15.10.2021 sia la qualificazione dello stesso come "una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni", sia la modalità c.d. "semplificata" di instaurazione del rapporto, prescindendo dall'accordo individuale.

Nel decreto, infatti, non è stato ulteriormente prorogato il termine fissato dall'articolo 87 del D.L. 18/2020 che consentiva il lavoro agile senza la formalità dell'accordo individuale.

Non è quindi più possibile proseguire nella prestazione del lavoro a distanza senza l'accordo individuale sopra citato tra il datore di lavoro e il lavoratore.

Per la durata dell'attuale stato di emergenza nazionale, fissato al 31 marzo 2022, ed in attesa della nuova disciplina contrattuale di comparto a positiva conclusione delle trattative in corso con le Organizzazioni sindacali, si precisa che deve essere sottoscritto dai dipendenti e dal Segretario della Comunità, prima di iniziare la prestazione in smart working un accordo individuale, (allegato al presente decreto) qualora ne ricorrano le condizioni previste dal presente decreto.

Visti:

- il decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e, in particolare, l'articolo 87, recante misure straordinarie in materia di lavoro agile per il pubblico impiego;
- l'articolo 263, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77;
- il Protocollo generale per la sicurezza sul lavoro rev. 7 dd. 31 luglio 2020;
- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 2 marzo 2021 (art. 48), che testualmente recita *“I datori di lavoro pubblici limitano la presenza del personale nei luoghi di lavoro per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente tale presenza, anche in ragione della gestione dell'emergenza. Il personale non in presenza presta la propria attività lavorativa in modalità agile”*;
- il Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro” sottoscritto dal Governo e dalle Parti sociali il 6 aprile 2021 (All.to 3 all'ordinanza del Presidente della Provincia autonoma di Trento n. 74 del 31 maggio 2021), che prevede la disciplina di prevenzione da rispettare negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività produttive;
- il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dd. 23.09.2021 che tra l'altro pone termine dal 15.10.2021 al cosiddetto Smart Working semplificato;
- il Decreto Legge 24.12.2021, n. 221 recante “Proroga dello stato di emergenza nazionale ed ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da Covid-19”;
- l'articolo 9-bis comma 1-bis del decreto legge 22.04.2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17.06.2021, n. 87, così come modificato dall'art. 3, comma 1, lettera a) del decreto legge 7.01.2022, n. 1 che stabilisce che fino al 31.03.2022, nell'ambito del territorio nazionale, l'accesso ai servizi alla persona, ai pubblici uffici, servizi postali, bancari, finanziari, e alle attività commerciali è consentito solo ai soggetti in possesso di una delle certificazioni verdi Covid-19 di cui all'art. 9, comma 2, del medesimo decreto legge n. 52 del 2021;
- il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dd. 21.01.2022 che determina tra l'altro le modalità per l'accesso agli uffici pubblici;
- le ordinanze del Presidente della Provincia Autonoma di Trento che dettano disposizioni in tema di misure per la prevenzione e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19;

Preso atto della circolare del dicembre 2021 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali con la quale si precisa che “ciascuna amministrazione può equilibrare il rapporto di lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione, tenendo conto dell'andamento epidemiologico nel breve e medio periodo e delle contingenze che possono riguardare i propri dipendenti (come nel caso di quarantene brevi da contatti con soggetti positivi al coronavirus”;

Visti inoltre:

- il vigente Regolamento Organico del Personale Dipendente della Comunità delle Giudicarie ed in particolare l'art, 30 comma 4 CCPL, che recita:
“Per il lavoro agile (smart working) l'Amministrazione e il lavoratore possono concordare con atto scritto, al fine di contemperare le esigenze personali e/o familiari con le esigenze produttive, il saltuario svolgimento dell'attività lavorativa, a giornata intera o a mezza giornata, al di fuori dei locali dell'ente, tramite l'uso di tecnologie informatiche in remoto, nel rispetto delle indicazioni tecniche e di sicurezza indicate dall'ente”;
- il Codice degli Enti Locali della Regione Autonoma Trentino Alto Adige (C.E.L.), approvato con L.R. 03.05.2018;
- la legge provinciale 16 giugno 2006 n. 3;
- lo Statuto della Comunità delle Giudicarie.

Preso atto che quindi è opportuno stabilire delle modalità straordinarie e temporanee di svolgimento dello smart working per la Comunità delle Giudicarie, in attesa di una nuova disciplina contrattuale di comparto a positiva conclusione delle trattative in corso con le Organizzazioni sindacali, fino al 31.03.2022 termine dello stato di emergenza, limitandolo ai periodi di quarantena del personale, quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione dell'APSS, malattia derivante da infezione SARS-COV-2 del figlio, sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio o per casi particolari

debitamente motivati, previa sottoscrizione dell'accordo individuale allegato, e previa autorizzazione del Responsabile di Servizio secondo le esigenze di servizio e solo per le attività e mansioni compatibili con lo strumento;

Considerate altresì che le misure di sicurezza necessarie sono state messe in atto dalla Comunità delle Giudicarie attraverso la connessione VPN al fine di consentire al personale di poter svolgere il proprio lavoro presso la sede della Comunità,

D E C R E T A

1. Di confermare il contenuto del proprio precedente decreto prot. n. 5562/21.6 dd. 03.06.2020 in merito alle misure di gestione e organizzazione dell'attività lavorativa in relazione all'emergenza epidemiologica da Covid-19, per quanto riguarda in particolare i punti 1, 2, 3, 5, 6, 8.

2. Di precisare che, riguardo all'istituto del lavoro agile, come stabilito con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dello scorso settembre, è definitivamente venuta meno sia la qualificazione dello stesso come *“una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni”*, sia la modalità c.d. *“semplificata”* di instaurazione del rapporto, prescindendo dall'accordo individuale.

Nel decreto, infatti, non è stato ulteriormente prorogato il termine fissato dall'articolo 87 del D.L. 18/2020 che consentiva il lavoro agile senza la formalità dell'accordo individuale.

Non è quindi più possibile proseguire nella prestazione del lavoro a distanza senza l'accordo individuale sopra citato tra il datore di lavoro e il lavoratore.

Per la durata dell'attuale stato di emergenza nazionale, fissato al 31 marzo 2022, ed in attesa della nuova disciplina contrattuale di comparto, a positiva conclusione delle trattative in corso con le Organizzazioni sindacali, si precisa che prima di iniziare la prestazione in smart working deve essere sottoscritto dai dipendenti e dal Segretario della Comunità un accordo individuale, (allegato al presente decreto) qualora ne ricorrano le condizioni previste dal presente decreto.

Il nuovo smart working 2022 è applicabile sia al personale di ruolo sia a tempo determinato.

Lo smart working potrà essere autorizzato dal Responsabile di Servizio secondo le esigenze di servizio e solo per le attività e mansioni compatibili con lo strumento, per i periodi di quarantena del personale, quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione dell'APSS, malattia derivante da infezione SARS-COV-2 del figlio, sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio o per casi particolari debitamente motivati attinenti l'emergenza da COVID-19, e sarà riferita al/ai giorno/i (interi o a mezza giornate) di lavoro a distanza secondo accordi stabiliti almeno via mail e comunque in modalità tracciabile. Per i Responsabili dei servizi l'autorizzazione spetta al Segretario.

3. Di stabilire la flessibilità dell'orario di svolgimento dello smart working fino al 31 marzo 2022 salvo eventuale proroga se ritenuta utile fino al termine dello stato di emergenza, nel seguente modo:

- 7.30 – 18.00 con le seguenti fasce obbligatorie da concordare con il Responsabile del Servizio in base alle esigenze d'ufficio e alle motivazioni dello smart working,

Il Responsabile autorizza e supervisiona e a fine giornata il dipendente dovrà rendicontare per iscritto (tramite mail) il lavoro svolto. Si richiamano le indicazioni fornite con circolare dd. 1.04.2020 prot. 3476/4.6.

4. Di precisare, altresì, che la prestazione lavorativa dei soggetti fragili in base alla disposizione dell'articolo 26, c. 2, del D.L. 17 marzo 2020, n. 18 e s.m. inerente lo scomputo dal periodo di comporto dell'assenza dal servizio di lavoratori in possesso di certificazioni attestanti specifiche *“condizioni di rischio”* (immunodepressi o con esiti da patologie oncologiche/svolgimento delle connesse terapie salvavita o disabili con connotazione di gravità) termina la sua applicazione al 31 dicembre 2021.

E' stata invece stabilita, fino alla data di adozione di un successivo decreto sulle c.d. *“patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità”*, la proroga del c. 2 bis dello stesso articolo che consente ai lavoratori in possesso della certificazione relativa alle predette condizioni di rischio di svolgere *“di norma la prestazione lavorativa in modalità agile”* anche mediante

l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella categoria o area di inquadramento o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale.

5. Di prendere atto della prosecuzione, fino al 31 marzo 2022, della possibilità del genitore convivente, alternativamente all'altro, di richiedere per il figlio minore di anni 16, il congedo parentale COVID previsto dal D.Lgs. 146 del 21.10.2021 art. 9 (in caso di quarantena o malattia per Covid del figlio ovvero per sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza). In alternativa al congedo e compatibilmente con le esigenze organizzative valutate dal proprio responsabile sarà possibile, in base all'accordo individuale sopraddetto impiegare lo smart working per l'emergenza 2022, sempre a giornate intere.

6. Di stabilire che per l'accesso agli uffici e servizi pubblici sia necessario il possesso di una delle certificazioni verdi Covid-19 di cui all'art. 9, comma 2, del medesimo decreto legge n. 52 del 2021, ad eccezione per le esigenze di giustizia per le quali è consentito l'accesso agli uffici dei servizi socio-sanitari esclusivamente per la presentazione indifferibile e urgente di denunce da parte di soggetti vittime di reati o di richieste di interventi giudiziari a tutela di persone minori di età o incapaci, nonché per consentire lo svolgimento di indagine o giurisdizionale per cui è necessaria la presenza della persona convocata, ai sensi del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dd. 21.02.2022.

7. Di confermare le vigenti misure di prevenzione e contrasto al Covid-19 in ragione dell'attuale contesto emergenziale e le prescrizioni generali già comunicate, con i propri decreti precedenti e con le Ordinanze del Presidente della Provincia Autonoma di Trento in tema di prevenzione e contrasto alla pandemia e, in particolare, le misure organizzative e gestionali. Nelle riunioni di lavoro, eccetto quelle di breve durata e con un limitato numero di persone, è raccomandata - ove possibile - la modalità a distanza.

8. Di dare atto che queste disposizioni rimangono in vigore fino al 31.03.2022 salvo proroghe motivate dal perdurare dello stato di emergenza.

9. Di comunicare il presente provvedimento alle rappresentanze sindacali ai sensi dell'art. 9 CCPL .

10. Di disporre che il presente decreto venga comunicato immediatamente a tutto il personale dipendente.

11. Di disporre che il presente decreto venga pubblicato sul sito internet istituzionale e all'albo telematico.

12. Di precisare che contro il presente provvedimento sono ammessi alternativamente i seguenti ricorsi:

a. ricorso giurisdizionale al T.R.G.A. di Trento, entro il termine di 60 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 29 del D.Lgs. 02.07.2010 n.104;

b. ricorso straordinario al Presidente della Repubblica, entro il termine di 120 giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'art.8 del D.P.R. 24.11.1971 n.199.

IL COMMISSARIO
dott. Giorgio Butterini
f.to digitalmente

Questo documento, se trasmesso in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente, predisposto e disponibile presso questa Amministrazione in conformità alle regole tecniche (artt. 3bis e 71 D.Lgs. 82/2005). La firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del responsabile (art. 3 D.Lgs. 39/1993).