



**PROVINCIA  
DI PARMA**

## **UFFICIO GESTIONE DEL PERSONALE**

### **DECRETO PRESIDENZIALE**

---

**n. 51 del 09/03/2020**

**Oggetto:** PERSONALE - MISURE INCENTIVANTI PER IL RICORSO A MODALITA' FLESSIBILI DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA - EMERGENZA COVID - 19

#### **IL PRESIDENTE**

Visto l'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015 n. 124, recante "Deleghe al governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare il comma 3;

Vista la Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della L. 124/2015 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti;

Visto e richiamato il Decreto Legge n. 6 del 23/02/2020 con il quale il Governo, in relazione all'attuale situazione di emergenza sanitaria internazionale, è intervenuto introducendo misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologia da COVID-19;

Richiamata la Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 1 del 25/02/2020 che al punto 3 dispone le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa privilegiando modalità di flessibili di svolgimento 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 della contrazione dei servizi dell'asilo nido e della scuola di infanzia;

Richiamata la Circolare del Ministero della Pubblica Amministrazione n. 1 del 04/03/2020 recante: "Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa"

Ritenuto di individuare, al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quella dell'attività all'azione amministrativa, modalità semplificate e temporanee di accesso alla modalità di lavoro da remoto, con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro;

Ritenuto di individuare il gruppo di lavoro composto dal Segretario Generale, dal Dirigente del Servizio Finanziario – Gestione del Personale e del Dirigente cui sono delegate le funzioni di Datore di Lavoro con il compito di definire in via d'urgenza la procedura per l'autorizzazione delle prestazioni di lavoro da remoto;

Ritenuto di demandare ai Dirigenti, la stipula di accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro da remoto riconoscendo priorità ai 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 della contrazione dei servizi dell'asilo nido e della scuola di infanzia, alle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità di cui all'art. 16 del D.Lgs 151/2001, ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3 comma 3 del L. 104/1992;

Dato atto che a seguito delle richieste pervenute dai dipendenti interessati, il Dirigente responsabile, valuterà che la prestazione lavorativa possa essere eseguita da remoto sussistendo le seguenti condizioni:

- possibilità di delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al dipendente, senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- coerenza della prestazione lavorativa in modalità agile con le esigenze organizzative e funzionali della struttura alla quale il dipendente è assegnato;
- adeguato livello di autonomia operativa ed organizzativa del lavoratore relativamente all'esecuzione della prestazione lavorativa;
- possibilità di monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati.

Dato atto che in esito alla valutazione di cui sopra il Dirigente e il dipendente stipulano un accordo disciplinante le modalità di svolgimento e monitoraggio della prestazione lavorativa da remoto;

Dato atto che resta in capo al Dirigente la responsabilità dell'esecuzione dell'accordo, la verifica con l'Ufficio Sistemi Informativi e l'Ufficio Provveditorato della fattibilità tecnica, e del monitoraggio del risultato della prestazione lavorativa;

Considerato che tale modalità di svolgimento adottata in deroga rispetto alla normativa vigente ha durata limitata all'emergenza epidemiologica COVID-19;

Visto l'art 48 del D.Lgs 267/2000;

Visto lo Statuto della Provincia, approvato dall'Assemblea dei Sindaci con atto n. 1 del 9 gennaio 2015 modificato con atto del Consiglio Provinciale n. 9 del 26/2/2019;

Acquisito il parere favorevole del Dirigente Responsabile del Servizio, in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs.vo 267/2000;

Dato atto che non si provvede ad acquisire il parere del Ragioniere Capo in ordine alla regolarità contabile, poiché il presente provvedimento non ha alcuna rilevanza contabile;

## DECRETA

1) di individuare, al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quella dell'attività all'azione amministrativa, modalità semplificate e temporanee di accesso alla modalità di lavoro da

remoto con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro;

2) di individuare il gruppo di lavoro composto dal Segretario Generale, dal Dirigente del Servizio Finanziario – Gestione del Personale e del Dirigente cui sono delegate le funzioni di Datore di Lavoro con il compito di definire in via d'urgenza la procedura per l'autorizzazione delle prestazioni di lavoro da remoto;

3) di demandare ai Dirigenti la stipula di accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro da remoto in modalità agile riconoscendo priorità ai 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 della contrazione dei servizi dell'asilo nido e della scuola di infanzia, alle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità di cui all'art. 16 del D.Lgs 151/2001, ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3 comma 3 del L. 104/1992;

3) di dare mandato al Dirigente responsabile la valutazione che la prestazione lavorativa possa essere eseguita in modalità agile sussistendo le seguenti condizioni:

- possibilità di delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al dipendente, senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- coerenza della prestazione lavorativa in modalità agile con le esigenze organizzative e funzionali della struttura alla quale il dipendente è assegnato;
- adeguato livello di autonomia operativa ed organizzativa del lavoratore relativamente all'esecuzione della prestazione lavorativa;
- possibilità di monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati.

4) di dare mandato al Dirigente di stipulare con il dipendente un accordo disciplinante le modalità di svolgimento e monitoraggio della prestazione lavorativa da remoto da approvare con determinazione dirigenziale da trasmettere all'Ufficio Personale dell'Ente;

5) di dare atto che resta in capo al Dirigente la responsabilità dell'esecuzione dell'accordo, la verifica con l'Ufficio Sistemi Informativi e l'Ufficio Provveditorato della fattibilità tecnica, e del monitoraggio del risultato della prestazione lavorativa;

6) di dare atto che tale modalità di svolgimento adottata in deroga rispetto alla normativa vigente ha durata limitata all'emergenza epidemiologica COVID-19;

7) di dare atto che, stante l'urgenza, per i motivi di cui in premessa, il presente atto è immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma del D.Lgs 267/00;

Il Presidente  
(ROSSI DIEGO)  
con firma digitale



**PROVINCIA  
DI PARMA**

UFFICIO GESTIONE DEL PERSONALE

**PARERE di REGOLARITA' TECNICA**

Sulla proposta n. **1299 /2020** ad oggetto:

" PERSONALE - MISURE INCENTIVANTI PER IL RICORSO A MODALITA' FLESSIBILI DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA - EMERGENZA COVID - 19 "

ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarita' tecnica.

Note:

Parma , 06/03/2020

Sottoscritto dal Responsabile  
(MENOZZI IURI)  
con firma digitale