



Istituto Istruzione Superiore Statale

“Carlo Gemmellaro”

C.so Indipendenza, 229 – 95122 CATANIA - Tel. 0956136250 - Fax 0958183931
C.F. 80008610877 e-mail: ctis023006@istruzione.it - Cod. Mecc. CTIS023006 – C.U. UF3PHK
e-mail certificata: ctis023006@pec.istruzione.it - web: www.iis-gemmellaro.edu.it

Settori/Indirizzi: **Tecnico Economico**: Amministrazione, finanza e marketing – Turismo **Tecnico Tecnologico**: Informatica e Telecomunicazioni

IIS - "CARLO GEMMELLARO" CT
Prot. 0001929 del 18/03/2020
A-39 (Entrata)

Catania, 18 Marzo 2020

AL DIRIGENTE SCOLASTICO
IIS "C.GEMMELLARO"
CATANIA

OGGETTO: PROPOSTA PIANO SMART WORKING PER GLI UFFICI DI SEGRETERIA per l'attuazione del DPCM 11 Marzo 2020 che prevede lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile in relazione allo STATO DI EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA Covid-19

In considerazione delle recenti previsioni normative che, nell'ambito delle misure di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, *al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa*, incentivano l'utilizzo nella Pubblica amministrazione l'utilizzo di forme di lavoro agile "smart working", si propone il seguente piano per autorizzare forme di smart working relative al lavoro amm.vo contabile di questa istituzione scolastica.

RIFERIMENTI NORMATIVI

1) **Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2020, dell'8 marzo 2020 e del 9 marzo 2020** "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19", che all'articolo 1, comma 1, lettera n) prevede ulteriori misure di incentivazione del lavoro agile: "lettera n) la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'articolo 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro;"

2) **Circolare del Ministro per la Pubblica amministrazione n.1 del 04.03.20** "Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa" in base alla quale è superato il regime sperimentale dell'obbligo per le amministrazioni di adottare misure organizzative per il ricorso a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa di cui all'articolo 14 della legge n. 124 del 2015, con la conseguenza che la misura opera a regime: "L'art 14 della legge 124/2015 ha disposto l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di adottare misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spaziotemporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità. La disposizione prevede che l'adozione delle predette misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi costituiscano oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche, inoltre, devono adeguare i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando specifici indicatori per la verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa,

nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. Considerato il tempo trascorso dall'entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 è auspicabile che, in esito al monitoraggio, le amministrazioni, nell'esercizio dei poteri datoriali e della propria autonomia organizzativa, verifichino la sostenibilità organizzativa per l'ampliamento della percentuale di personale che può avvalersi delle modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, tra cui in particolare il lavoro agile, anche ricorrendo alle misure di incentivazione sopra descritte ed invita le amministrazioni a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, a mezzo PEC al seguente indirizzo: protocollo.dfp@mailbox.governo.it - le misure adottate, coerentemente a quanto chiarito nella stessa circolare, entro il termine di sei mesi”

3) Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'11 marzo 2020, art. 1, comma 6 in base al quale le amministrazioni pubbliche (scuole comprese), assicurano la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa attraverso il lavoro agile del proprio personale dipendente, anche in deroga degli accordi individuali e degli obblighi informativi di cui agli artt. da 18 a 23 della Legge 18 maggio 2017 n. 81 e individuano le attività indifferibili da rendere in presenza.

Al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa, la direttiva 2 del 12/03/2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione interviene ribadendo che il ricorso al lavoro agile deve diventare la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, comma 1, lettera e) del DPCM 8 marzo 2020.

4) Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 1 del 25 febbraio 2020 "Prime indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-2019 nelle pubbliche amministrazioni al di fuori delle aree di cui all'articolo 1 del decreto-legge n.6 del 2020" in cui tra l'altro le amministrazioni pubbliche, nell'esercizio dei poteri datoriali, sono invitate a potenziare il ricorso al lavoro agile, individuando modalità semplificate e temporanee di accesso alla misura con riferimento al personale complessivamente inteso *senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro*: "Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa: ferme restando le misure adottate in base al decreto-legge n. 6 del 2020, al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa, le amministrazioni in indirizzo, nell'esercizio dei poteri datoriali, privilegiano modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, 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 dell'eventuale contrazione dei servizi dell'asilo nido e della scuola dell'infanzia".

5) Legge 22 maggio 2017, n. 81 che definisce il lavoro agile come "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa". La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali dell'amministrazione e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. La prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non varia la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato, la posizione della lavoratrice o del lavoratore all'interno dell'amministrazione e non modifica la relativa sede di lavoro di assegnazione. La prestazione di lavoro subordinato si svolge, pertanto, previo accordo scritto tra le parti i, con le seguenti modalità: esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali dell'amministrazione e in parte all'esterno (flessibilità spaziale della prestazione) ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (flessibilità dell'orario di lavoro). Per il settore di lavoro pubblico, l'articolo 18, comma 3, della predetta legge n. 81 del 2017, prevede che le disposizioni introdotte in materia di lavoro agile si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all' articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell' articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti.

6) Direttiva n 3/2017 “Linee guida contenenti regole inerenti l’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti” che definisce gli indirizzi per l’attuazione delle predette misure: *“In particolare, le amministrazioni curano e implementano il sistema di monitoraggio per una valutazione complessiva dei risultati conseguiti in termini di obiettivi raggiunti nel periodo considerato e/o la misurazione della produttività. Le amministrazioni, tramite apposito atto di ricognizione interna, individuano le attività che non sono compatibili con le innovative modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa. Per l’orario di lavoro si pone il tema di un possibile controllo del rispetto dello stesso orario, ferma restando la necessità di promuovere una cultura dell’organizzazione del lavoro per obiettivi e risultati con forte responsabilizzazione del lavoratore rispetto al suo apporto lavorativo. L’esercizio del potere di controllo sulla presenza in servizio della lavoratrice o del lavoratore agile potrebbe essere regolato nell’ambito dell’accordo individuale attraverso la previsione di fasce di reperibilità articolate in relazione all’orario di servizio eventualmente previsto nel regolamento interno dall’amministrazione, allo scopo di assicurare il coordinamento tra la prestazione di lavoro con modalità di smart working e l’organizzazione complessiva del datore di lavoro”*. Tra le misure e gli strumenti, anche informatici, a cui le pubbliche amministrazioni, nell’esercizio dei poteri datoriali e dell’appropria autonomia organizzativa, possono ricorrere per incentivare l’utilizzo di modalità flessibili di svolgimento a distanza della prestazione lavorativa, viene evidenziata l’importanza:

- del ricorso, in via prioritaria, al lavoro agile come forma più evoluta anche di flessibilità di svolgimento della prestazione lavorativa, in un’ottica di progressivo superamento del telelavoro;
- dell’utilizzo di soluzioni “cloud” per agevolare l’accesso condiviso a dati, informazioni e documenti;
- del ricorso a strumenti per la partecipazione da remoto a riunioni e incontri di lavoro (sistemi di videoconferenza e *call conference*);
- del ricorso alle modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa anche nei casi in cui il dipendente si renda disponibile ad utilizzare propri dispositivi, a fronte dell’indisponibilità o insufficienza di dotazione informatica da parte dell’amministrazione, garantendo adeguati livelli di sicurezza e protezione della rete secondo le esigenze e le modalità definite dalle singole pubbliche amministrazioni;
- dell’attivazione di un sistema bilanciato di reportistica interna ai fini dell’ottimizzazione della produttività anche in un’ottica di progressiva integrazione con il sistema di misurazione e valutazione della performance.
- di individuare obiettivi prestazionali specifici, misurabili, coerenti e compatibili con il contesto organizzativo, che permettano da un lato di responsabilizzare il personale rispetto alla mission istituzionale dell’amministrazione, dall’altro di valutare e valorizzare la prestazione lavorativa in termini di performance e di risultati effettivamente raggiunti;
- di definire il numero di giorni, di ore, di mesi, di anni di durata dello smart working ;
- di valutare la frazionabilità nella giornata oppure stabilire lo smart working per la giornata intera;
- di ragionare in termini di giorni fissi o giorni variabili;
- di individuare la correlazione temporale dello smart working rispetto all’orario di lavoro e di servizio dell’amministrazione anche mediante fasce di reperibilità;
- di valutare la possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa;
- di individuare le attività compatibili con il lavoro agile, fermo restando il coinvolgimento dei dirigenti nella mappatura delle attività, e la possibilità di riconoscere l’autonomia del dirigente nell’individuare attività che, all’occorrenza, possono essere svolte con la modalità del lavoro agile;

7) MIUR NOTA A FIRMA CONGIUNTA DEI DUE CAPI DIPARTIMENTO DOTT. BRUSCHI E DOTT.SSA BODA, (Nota Congiunta Coronavirus_REV 04_03_20) “Prime indicazioni in materia di contenimento e gestione dell’emergenza epidemiologica da COVID-2019 nelle pubbliche amministrazioni al di fuori delle aree di cui all’articolo 1 del decreto-legge n. 6 del 2020” –organi collegiali e mense scolastiche: *“Spetta comunque al dirigente scolastico, per quanto concerne l’attività amministrativa e le attività funzionali all’insegnamento, sentiti eventualmente il responsabile del servizio di protezione e prevenzione (RSPP) e il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), adottare le misure più idonee in relazione alle specifiche caratteristiche della struttura e alla necessità di contemperare tutela della salute ed esigenze di funzionamento del servizio”* .

PIANO SMART WORKING

Tramite atto di ricognizione interna, il sottoscritto DSGA dell'istituzione scolastica, ha individuato come attività che non sono compatibili con le innovative modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa del lavoro agile o smart working, tutte quelle attività di pulizia e vigilanza dei locali di specifica pertinenza del profilo di collaboratore scolastico.

Tutti gli Assistenti tecnici resteranno a disposizione del Dirigente Scolastico.

All'interno delle attività degli uffici di segreteria:

- Tutto il personale amministrativo compreso il DSGA svolgerà le proprie prestazioni lavorative in forma agile.
- sono state individuate **specifiche attività che possono essere svolte con l'ausilio di strumenti tecnologici e con le soluzioni cloud attualmente garantite da Argo e Sidi;**
- **ogni dipendente, svolgerà le mansioni già attribuite con il piano delle attività del corrente anno scolastico nel limite del possibile.**
- **e' stato previsto il controllo del rispetto dell'orario di lavoro e di servizio dell'amministrazione individuando per i dipendenti che lavorano in smart working la fascia di reperibilità 8.00/14.00;**
- **è stato definito il regime di smart working per l'intera giornata lavorativa per 6 giorni su 6 giornate lavorative ed una prestazione in sede di una unità di assistente amministrativo per compiti di supporto a chi svolge il lavoro agile, secondo un prospetto di turnazione il cui ciclo si ripete dopo 7 giorni lavorativi;**
- **è stato previsto il limite di durata dello smart working per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020;**
- **e' stato prevista per la durata dello stato di emergenza l'assegnazione di n.3 pc portatili in possesso dell'istituzione scolastica a n.3 unità di assistenti amministrative;**
- **è stato previsto di assolvere agli obblighi di informativa di cui all'articolo 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, in via telematica ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro (modulo di informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22, comma 1, l. 81/2017 disponibile sul sito INAIL).**

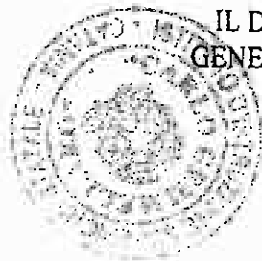
Elenco turnazione in sede a decorrere dal 19 Marzo 2020

- 1° giorno Pedicone Sebastiano
- 2° giorno Maccarrone Carmela
- 3° giorno Coco Anna Maria
- 4° giorno Lazzerotti Giuseppe
- 5° giorno Privitera Pietra
- 6° giorno Privitera Giovanna
- 7° giorno Romeo Anna Luisa

Il DSGA concorderà la presenza in sede con il Dirigente Scolastico.

Visto : Si approva il Piano Smart Working

Data 18/03/2020



IL DIRETTORE DEI SERVIZI
GENERALI E AMMINISTRATIVI
Sig. Giuseppe Spina

Giuseppe Spina

IL DIRIGENTE SCOLASTICO
Prof.ssa Concetta Valeria Aranzulla

Concetta Valeria Aranzulla