

DDG

Decreto Direttoriale

Oggetto:
 Aggiornamento
 regolamentazione
smart working ai sensi
 del D.P.C.M. 23
 settembre 2021 e del
 Decreto del Ministro
 della Funzione Pubblica
 del giorno 8 ottobre
 2021, alla luce delle
 Linee Guida approvate
 dalla Conferenza
 Unificata in data 16
 dicembre 2021 e della
 Circolare del Ministro
 della pubblica
 amministrazione e del
 Ministro del lavoro e
 delle politiche sociali
 del 5 gennaio 2022.

Il Direttore

Viste le delibere del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020, del 29 luglio 2020, del 7 ottobre 2020 e del 13 gennaio 2021 con cui è stato dichiarato e prorogato lo stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso alla diffusione dell'epidemia da Covid-19;

Visto il decreto legge 23 luglio 2021 n. 105 e, in particolare, l'art. 1, con cui lo stato di emergenza è stato prorogato fino al 31 dicembre 2021;

Visto il successivo decreto legge n. 221 del 24.12.2021, avente ad oggetto *“Proroga dello stato di emergenza nazionale e ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19”*, con il quale lo stato d'emergenza è stato prorogato fino al 31.03.2022;

Visto il decreto legge 19 maggio 2020 n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020 n. 77 e, in particolare, l'articolo 263, comma 1, che, tra l'altro, prevede che *“Al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adeguano l'operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali. A tal fine, le amministrazioni di cui al primo periodo del presente comma, fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi, ove previsti, e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, in deroga alle misure di cui all'articolo 87, comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata con l'utenza, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui alla lettera b) del comma 1 del medesimo articolo 87, e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti ai cittadini e alle imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente. In considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica, con uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione possono essere stabilite modalità organizzative e fissati criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile, anche prevedendo il conseguimento di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi.”*;

**Ripartizione del
 Personale**

Dirigente
 Federica Nuzzi

Responsabile Ufficio
 Daniela Bizzarri

**Responsabile
 del procedimento**
 Daniela Bizzarri

Visto il decreto legge 22 aprile 2021 n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, recante *“Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19”*;

Visto il decreto legge 6 agosto 2021 n. 111, avente ad oggetto *“Misure urgenti per l'esercizio in sicurezza delle attività scolastiche, universitarie, sociali e in materia di trasporti”*, convertito con legge 24 settembre 2021 n. 133;

Visto il decreto legge 21 settembre 2021 n. 127, avente ad oggetto *“Misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 e il rafforzamento del sistema di screening”*, convertito con legge 19 novembre 2021 n. 165;

Visto il D.P.C.M. 23 settembre 2021, avente ad oggetto *“Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni.”* pubblicato in G.U., Serie Generale, n. 244 del 12.10.2021;

Visto il Decreto del Ministro della pubblica amministrazione del 8 ottobre 2021, avente ad oggetto *“Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni”*, pubblicato in G.U., Serie Generale, n. 245 del 13.10.2021

Visto il D.P.C.M. 12 ottobre 2021 avente ad oggetto *“Adozione delle linee guida in materia di condotta delle pubbliche amministrazioni per l'applicazione della disciplina in materia di obbligo di possesso e di esibizione della certificazione verde COVID-19 da parte del personale”*, pubblicato in G.U., Serie Generale, n. 246 del 14.10.2021;

Visto il decreto legge 26 novembre 2021 n. 172, avente ad oggetto *“Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19 e per lo svolgimento in sicurezza delle attività economiche e sociali.”*;

Ricordato che in attuazione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021, avente ad oggetto *“Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni.”* pubblicato in G.U., Serie Generale, n. 244 del 12.10.2021, e del Decreto del Ministro della pubblica amministrazione del 8 ottobre 2021, avente ad oggetto *“Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni”*, pubblicato in G.U., Serie Generale, n. 245 del 13.10.2021, è stato adottato il D.D.G. 260/2021 avente ad oggetto *“Aggiornamento regolamentazione smart working ai sensi del D.P.C.M. 23 settembre 2021 ed al Decreto del Ministro della Funzione Pubblica del giorno 8 ottobre 2021”*;

Ricordato che in attuazione del D.P.C.M. del 12 ottobre 2021 *“Adozione delle linee guida in materia di condotta delle pubbliche amministrazioni per l'applicazione della*

disciplina in materia di obbligo di possesso e di esibizione della certificazione verde COVID-19 da parte del personale” è stato adottato il D.D.G. n. 262/2021 avente ad oggetto “Fasce di compresenza di cui all’art. 9 del C.C.I del 9 ottobre 2006 – deroga fino al 31.12.2021 in attuazione del D.P.C.M. 12 ottobre 2021 avente ad oggetto “Adozione delle linee guida in materia di condotta delle pubbliche amministrazioni per l’applicazione della disciplina in materia di obbligo di possesso e di esibizione della certificazione verde COVID-19 da parte del personale”;

Viste le “Linee Guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell’art. 1, comma 6, del Decreto del Ministro della pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni” predisposte dal Ministro della pubblica amministrazione ed approvate dalla Conferenza Unificata lo scorso 16 dicembre 2021;

Visto il D.D.G. n. 361 del 29.12.2021, avente ad oggetto “proroga fino al 31.03.2022 dell’efficacia del DDG 260/2021 avente ad oggetto “Aggiornamento regolamentazione smart working ai sensi del D.P.M.C. 23 settembre 2021 ed al Decreto del Ministro della Funzione Pubblica del giorno 8 ottobre 2021” e del DDG n. 262/2021 avente ad oggetto “Fasce di compresenza di cui all’art. 9 del C.C.I del 9 ottobre 2006 – deroga fino al 31.12.2021 in attuazione del D.P.C.M. 12 ottobre 2021 avente ad oggetto “Adozione delle linee guida in materia di condotta delle pubbliche amministrazioni per l’applicazione della disciplina in materia di obbligo di possesso e di esibizione della certificazione verde COVID19 da parte del personale”, per effetto della proroga dello stato di emergenza disposta con D.L. 221 del 24.12.2021 - Rettifica D.D.G. 356/2021.”;

Vista la circolare sottoscritta congiuntamente dal Ministro della pubblica amministrazione e dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali dello scorso 5 gennaio 2021, avente ad oggetto “Lavoro agile”, con la quale sono state, tra l’altro, fornite indicazioni sull’utilizzo del lavoro agile nella pubblica amministrazione, sottolineando che “Ogni amministrazione pertanto, può programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulandolo, come necessario in questo particolare momento, sulla base dell’andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile.”;

Considerato che l’andamento della situazione epidemiologica richiede di ampliare i margini di flessibilità nel ricorso al lavoro agile rispetto a quelli definiti con D.D.G. 260/2021, al fine di adeguare le previsioni di tale ultimo provvedimento alle indicazioni di cui alla circolare dello scorso 5 gennaio 2022 da ultimo richiamata, fino al 31 marzo 2022;

DECRETA

Art. 1 – Nel rispetto delle disposizioni normative richiamate in premessa, a decorrere dall'adozione del presente provvedimento, fino al 31 marzo 2022, nelle more dell'emanazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di comparto e dell'adozione di un Regolamento volto a disciplinare il lavoro agile in via ordinaria, in attuazione di quanto dispone il D.P.C.M. 23 settembre 2021, il Decreto del Ministro della pubblica amministrazione del 8 ottobre 2021 e la circolare del 5 gennaio 2022 del Ministro della pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Responsabile di ogni Struttura (ovvero per i Dipartimenti/Centri il Direttore, per l'Amministrazione Centrale il Dirigente e, in caso di mancanza, il Direttore Generale) autorizza lo *smart working* al personale assegnato, che ne faccia richiesta, ove lo stesso sia impiegato in attività che possono essere svolte in tale modalità:

- **fino ad un massimo di 9 giorni**, nel caso di accordo di durata mensile,
- **fino ad un massimo di 18 giorni**, nel caso di accordo bimestrale,
- **fino ad un massimo di 27 giorni**, nel caso di accordo trimestrale fino al 31.03.2022, a condizione che:

a) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi né riduca in alcun modo la fruizione dei servizi a favore degli utenti;

b) sia garantita un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, nella media della programmazione plurimensile, l'esecuzione della prestazione in presenza;

c) sia formalizzato e trasmesso all'Ufficio ordinamento giuridico del personale e orario di lavoro, all'indirizzo mail ufficio.ordinamentogiuridicopta@unipg.it, l'accordo individuale mediante compilazione e sottoscrizione da parte del Responsabile della Struttura e del singolo dipendente del modello allegato al presente quale parte integrante e sostanziale dello stesso (allegato 1, allegato 1a ed, eventualmente, allegato 1b); l'accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, deve definire:

- 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
- 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 prestazione lavorativa in modalità agile.

Viene fatto salvo il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di incarichi dirigenziali, di incarichi di segretario amministrativo, di incarichi di responsabile dei area/ufficio, con conseguente autorizzabilità ai medesimi di prestazione lavorativa in modalità agile **fino ad un massimo di 2 giorni a settimana.**

Sono altresì fatte salve l'applicazione di disposizioni normative vigenti che prevedano in specifiche ipotesi il diritto al lavoro agile per chi svolge attività lavorative espletabili in modalità agile, le esigenze di tutela dei lavoratori fragili e il rispetto di disposizioni in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da Covid19 impartite dalle competenti autorità.

Nella definizione della rotazione in lavoro agile sarà riconosciuta priorità, con il seguente ordine di precedenza, alle seguenti categorie di persone:

- a. lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del D.Lgs. n. 151/2001, ovvero i lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. n. 104/1992;
- b. dipendenti con patologie gravi certificate o in possesso di verbale ai sensi della Legge 104/92, ovvero categorie protette ai sensi della Legge 68/99;
- c. soggetti affetti da patologie che li rendono maggiormente esposti al contagio, ovvero soggetti con situazioni fisiologiche particolari (es: stato di gravidanza) o definite a rischio;
- d. soggetti conviventi con familiari affetti da patologie che li rendono maggiormente esposti al contagio ovvero con familiari ultrasessantenni;
- e. soggetti sui quali grava la cura dei figli in caso di chiusura di asili nido e scuole fino alla secondaria di primo grado;
- f. soggetti che utilizzano mezzi di trasporto pubblici per raggiungere la sede di lavoro o che risiedono a più di 30 km di distanza dalla sede di lavoro.

Art. 2 – Il Responsabile della Struttura può comunque autorizzare, nel rispetto di quanto dispone l'art. 1, comma 1 lett. c), del presente provvedimento, lo *smart working* al personale impiegato in attività che possono essere svolte in tale modalità, ovvero assegnare momentaneamente il personale impiegato in attività non espletabili in modalità agile ad attività che lo sono e, conseguentemente, autorizzare lo *smart working*, nei seguenti casi:

- Dipendente convivente di un caso positivo, ove non sia posto in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva dall'autorità sanitaria competente e finché perdura la convivenza con soggetto positivo;
- Dipendente caso sospetto asintomatico o paucisintomatico in attesa di accertamento e fino agli esiti dello stesso;
- Dipendente convivente con caso sospetto in attesa di accertamento, finché perdura la convivenza e non pervengano gli esiti dell'accertamento.

Art. 3 – La valutazione dell'espletabilità in modalità agile dell'attività lavorativa viene demandata al Responsabile della Struttura, in conformità con quanto disposto con D.D.G. n. 60 del 10.03.2020.

Art. 4 - Per quanto non diversamente disposto con il presente provvedimento, vengono confermate le disposizioni di cui al D.D.G. 113 del 29 giugno 2020, al D.D.G. 95 del 4 giugno 2020 e al D.D.G. 73 del 3 aprile 2020 in materia di *smart working* in forma semplificata di cui agli artt. 87 del D.L. 18/2020, convertito con L. n. 27/2020, e 263 del D.L. 34/2020 convertito con L. 77/2020. Il D.D.G. 260 del 27.10.2021 viene integralmente sostituito dal presente provvedimento ed il D.D.G. 361 del 29.12.2021 resta in vigore solo con riferimento alla proroga fino al 31.03.2022 del D.D.G. 262 del 27.10.2021;

Art. 5 – L'accordo individuale ed i relativi allegati (allegato 1, allegato 1a e, eventualmente, allegato 1b) sono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Art. 6 – Il presente provvedimento ha carattere di eccezionalità ed urgenza, ha efficacia fino al 31 marzo 2022, nelle more dell'emanazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di comparto e dell'adozione del Regolamento disciplinante il lavoro agile a regime, ed è emanato anche per far fronte all'emergenza sanitaria in corso, in coerenza con i provvedimenti cautelativi emanati dalle Autorità competenti; potrà essere oggetto di modifiche ovvero di proroga a seguito del variare delle disposizioni delle autorità competenti.

Il Direttore Generale

Dott.ssa Anna Vivolo

(Il documento è firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa).