



DECRETO DIRETTORIALE

DDG

Il Direttore Generale

Oggetto:

Aggiornamento
regolamentazione smart
working a seguito del
D.P.C.M. 13 ottobre 2020

Vista la Deliberazione del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020 *"Dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili"*, con la quale, in considerazione della dichiarazione di emergenza internazionale di salute pubblica per il Coronavirus dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, è stato dichiarato, per sei mesi, dalla data del provvedimento stesso, lo stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili;

Preso atto che il Consiglio dei ministri nella seduta del 7 ottobre 2020 ha deliberato la proroga dello stato di emergenza al 31 gennaio 2021 e approvato, su proposta del Presidente Giuseppe Conte e del Ministro della salute Roberto Speranza, il D.L. 7 ottobre 2020, n. 125 avente ad oggetto *"Misure urgenti connesse con la proroga della dichiarazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 e per la continuità operativa del sistema di allerta Covid, nonché per l'attuazione della direttiva (UE) 2020/739 del 3 giugno 2020"*;

Ricordato che l'art. 5 del D.L. 111/2020 prevede:

"Un genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni quattordici, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico.

2. Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e comunque in alternativa alla misura di cui al comma 1, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, minore di anni quattordici, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico.

3. Per i periodi di congedo fruiti ai sensi del comma 2 è riconosciuta, in luogo della retribuzione e ai sensi del comma 6, un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, a eccezione del comma 2 del medesimo articolo. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

4. Per i giorni in cui un genitore fruito di una delle misure di cui ai commi 1 o 2, ovvero svolge anche ad altro titolo l'attività di lavoro in modalità agile o comunque non svolge alcuna attività lavorativa, l'altro genitore non può chiedere di fruire di alcuna delle predette misure.



5. *Il beneficio di cui al presente articolo può essere riconosciuto, ai sensi del comma 6, per periodi in ogni caso compresi entro il 31 dicembre 2020.*" (v. nota Direttoriale prot. N. 85152 del 25 settembre 2020).

Visto il D.P.C.M. 13 ottobre 2020, avente ad oggetto ulteriori misure di contrasto e contenimento dell'emergenza Covid-19;

Considerato, in particolare, che l'art. 3, comma 3, del D.P.C.M. 13 ottobre 2020 dispone quanto segue:

"Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 è incentivato il lavoro agile con le modalità stabilite da uno o più decreti del Ministro della pubblica amministrazione, garantendo almeno la percentuale di cui all'articolo 263, comma 1, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34",

Ricordato che l'art. 263, comma 1, del D.L. 19 maggio 2020 n. 34, convertito con L. 17 luglio 2020 n. 77, tra l'altro, dispone: *"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, fino al 31 dicembre 2020, in deroga alle misure di cui all'articolo 87, comma 1, lettera a), e 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, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed 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...."*;

Dato atto che il D.P.C.M. 13 ottobre 2020 sopra richiamato, all'art. 12, prevede che le disposizioni del medesimo si applicano dal 14 ottobre 2020 e sono efficaci fino al 13 novembre 2020;

Visto il D.D.G. n. 113 del 29 giugno 2020 avente ad oggetto *"Protocollo per la gestione della Fase 2 e 3 dell'emergenza epidemiologica COVID-19 adottato con D.R. 756 DEL 8.05.2020 - Aggiornamento regolamentazione smart working"*;

Ritenuto necessario aggiornare la regolamentazione dello smart working alle previsioni di cui al D.P.C.M. 13 ottobre 2020;

Considerato che le misure di cui al presente provvedimento hanno natura di misure di carattere assolutamente temporaneo e straordinarie in attuazione delle nuove previsioni da ultimo richiamate ed in linea di continuità con le previsioni del D.D.G. 113/2020;



DECRETA

Art. 1 - In attuazione della previsione di cui all'art. 263, comma 1, del D.L. 34/2020 convertito con L. 77/2020, e degli artt. 3, comma 3, e 12 del D.P.C.M. 13 ottobre 2020, secondo i quali fino al 13 novembre 2020 è incentivato il lavoro agile di almeno il 50% del personale impiegato in attività che possono essere svolte in tale modalità, 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 ad almeno il 50% del personale assegnato che sia impiegato in attività che possono essere svolte in tale modalità.

Nella definizione della turnazione 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 - Fatto salvo quanto dispone l'art. 5 del D.L. 111/2020, richiamato in premessa, in merito al caso del dipendente genitore di figlio convivente, minore di anni quattordici, in quarantena a seguito di contatti verificatisi all'interno del plesso scolastico, il Responsabile della Struttura potrà comunque autorizzare 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 - Nelle more dell'adozione del Piano Operativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.) 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. L'organizzazione dello smart working in attuazione del presente provvedimento costituirà elemento istruttorio per la predisposizione del P.O.L.A.

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.

Art. 5 - Il presente provvedimento ha carattere di eccezionalità ed urgenza, ha efficacia fino al 13 novembre 2020 ed è emanato esclusivamente 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.

Perugia,

Il Direttore Generale

Dott.ssa Tiziana BONACETO

(documento firmato digitalmente)