

DDG

Decreto Direttoriale

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.

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 decreto legge 21 settembre 2021 n. 127, recante "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";

Visto il decreto legge 17 marzo 2020 n. 18, in particolare l'art. 87, comma 1 secondo periodo, il quale dispone:

"Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, il lavoro agile è una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che, conseguentemente: (388)

a) 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; (389) (394)

b) prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.";

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

Ripartizione del
Personale

Dirigente
Federica Nuzzi

Responsabile Ufficio
Carlo Gambucci

Responsabile
del procedimento
Carlo Gambucci

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.”;

Visto il D.P.C.M. 23 settembre 2021 con cui è stato disposto che a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 “è quella svolta in presenza”, prevedendo, congiuntamente, che, le Amministrazioni, attuino quanto previsto assicurando il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da covid19 impartite dalle competenti autorità;

Visto il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del giorno 8 ottobre 2021, pubblicato in G.U., Serie Generale, n. 245 del 13.10.2021, il quale, all'art. 1, dispone: “In attuazione dell'art. 1, comma 1, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, al fine di realizzare il superamento dell'utilizzo del lavoro agile emergenziale come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, a decorrere dal 15 ottobre 2021, nel rispetto delle vigenti misure di contrasto al fenomeno epidemiologico adottate dalle competenti autorità, le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adottano le misure organizzative previste dal presente decreto per il rientro in presenza del personale dipendente. Per rientro in presenza si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa resa nella sede di servizio.”;

Ritenuto necessario ridefinire, nelle more dell'emanazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di comparto contenente una puntuale regolamentazione contrattuale dello smart working, una disciplina dello smart working in pendenza dello stato di emergenza conforme alle direttive da ultimo impartite dal Ministro della Pubblica Amministrazione;

DECRETA

Art. 1 – Nel rispetto delle disposizioni normative richiamate in premessa, a decorrere dall'adozione del presente provvedimento, fino al 31 dicembre 2021, 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 quale prevede che a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 è quella in presenza - 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 2 giorni a settimana, per un massimo di 6 giorni al mese**, 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, l'esecuzione della prestazione in presenza;
- c) sia formalizzato e trasmesso all'Ufficio ordinamento giuridico del personale e presenze, all'indirizzo mail ufficio.ordinamentogiuridicopta@unipg.it, l'accordo individuale mediante compilazione e sottoscrizione da parte del Responsabile della Struttura e dal 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.

È fatta salva la facoltà del Responsabile della Struttura di autorizzare al dipendente che ne faccia richiesta per esigenze correlate alla cura di familiari conviventi fragili, producendo idonea documentazione comprovante la convivenza e la situazione di fragilità del familiare, **ulteriori due giorni di lavoro agile rispetto ai 6 giorni al mese di cui al primo periodo del presente articolo, sempre nel limite di fruibilità di due giorni a settimana.**

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 1 giorno 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 potrà 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.

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 dicembre 2021, 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).