



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI PERUGIA

DDG

Oggetto:
Aggiornamento
regolamentazione smart
working a seguito del
D.M. 19 ottobre 2020 e
del D.P.C.M. 3.12.2020.

DECRETO DIRETTORIALE

Il Direttore Generale

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"*;

Visto che l'art. 5 del D.L. 111/2020 in materia di genitore dipendente con figlio in quarantena;

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 in attuazione del D.P.C.M. 13 ottobre 2020 sopra richiamato, che prevedeva una vigenza dal 14 ottobre 2020 fino al 13 novembre 2020, è stato adottato il D.D.G. n. 232 del 16.10.2020 avente ad oggetto: "Aggiornamento regolamentazione smart working a seguito del D.P.C.M. 13 ottobre 2020";

Considerato che in data 19 ottobre 2020 è stato adottato dal Ministro della Pubblica Amministrazione il Decreto "Misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale.", attuativo delle previsioni di cui all'art. 263 del D.L. 34/2020, convertito con L. 77/2020, in materia di smart working, volto ad incentivarne il ricorso, declinando, all'art. 3, una regolamentazione delle modalità organizzative dello stesso, prevedendo, tra l'altro, che "Le pubbliche amministrazioni, tenuto conto dell'evolversi della situazione epidemiologica, assicurano in ogni caso le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato." e disponendo all'art. 8 che "Le misure del presente provvedimento si applicano alle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e restano in vigore fino al 31 dicembre 2020";

Visto il Decreto Legge n. 104 del 14 agosto 2020, come modificato con Legge n. 126 del 13 ottobre 2020, con cui, tra l'altro, sono state introdotte modifiche alle disposizioni di cui all'art. 87 e 26 del D.L. 18/2020 convertito in L. 27/2020 e nel quale è stata inserita, in sede di conversione, all'art. 21-bis, la disciplina relativa al genitore dipendente con figlio in quarantena, con contestuale abrogazione dell'art. 5 del D.L. 111/2020 a decorrere dal 14 ottobre 2020;

Dato atto che l'art. 21-bis del D.L. 104/2020 convertito con modificazioni con L. 126/2020 dispone:

"1. 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 sedici disposta dal dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati, nonché nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni sedici.

2. E' altresì possibile svolgere la prestazione di lavoro agile se il contatto si è verificato all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.



3. *Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e comunque in alternativa alla misura di cui ai commi 1 e 2, 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, nonché nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni quattordici. In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.*

4. *Per i periodi di congedo fruiti ai sensi del comma 3 è riconosciuta, in luogo della retribuzione e ai sensi del comma 7, 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, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo 23. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.*

5. *Per i giorni in cui un genitore fruisce di una delle misure di cui ai commi 1, 2 o 3, o 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, salvo che non sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di una delle misure di cui ai commi 1, 2 o 3.*

6. *Il beneficio di cui al presente articolo può essere riconosciuto, ai sensi del comma 7, per periodi in ogni caso compresi entro il 31 dicembre 2020.*

7. ...

8.

9. ...

10. *Le amministrazioni pubbliche provvedono alle attività di cui al presente articolo con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.”;*

Dato atto che l'art. 26, comma 2-bis, del D.L. 18/2020 convertito con L. 27/2020, inserito dall'art. 26, comma 1-bis, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126, con riferimento ai "lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104", come individuati dal comma 2 della medesima disposizione, prevede che "A decorrere dal 16 ottobre e fino al 31 dicembre 2020, ... svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.”;

Visto il D.P.C.M. del 24 ottobre 2020 recante "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto-legge 16 maggio



2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19» in cui, all'art. 3, comma 3, si dispone "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, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77." e, all'art. 12, si dispone "Le disposizioni del presente decreto si applicano dalla data del 26 ottobre 2020, in sostituzione di quelle del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 13 ottobre 2020, come modificato e integrato dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 18 ottobre 2020, e sono efficaci fino al 24 novembre 2020.";

Visto il D.P.C.M. del 3 novembre 2020 recante "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35 ⁽²⁾, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19»;

Dato atto che con D.D.G. 269 del 12 novembre 2020, avente ad oggetto "Aggiornamento regolamentazione smart working a seguito del D.M. 19 ottobre 2020" si è proceduto a confermare la regolamentazione dello smart working come declinata nel D.D.G. 232/2020 fino al 31 dicembre 2020, con adeguamenti dovuti alle sopravvenute novità normative;

Visto il D.P.C.M. 3 dicembre 2020 avente ad oggetto "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35, recante: «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19» e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante: «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», nonché del decreto-legge 2 dicembre 2020, n. 158, recante: «Disposizioni urgenti per fronteggiare i rischi sanitari connessi alla diffusione del virus COVID-19»", in particolare l'art. 5, commi 3 e 4, che dispongono: "3. Le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, assicurano le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato con le modalità stabilite da uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione, garantendo almeno la percentuale di cui all'art. 263, comma 1, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

4. Nelle pubbliche amministrazioni, tenuto conto dell'evolversi della situazione epidemiologica, ciascun dirigente:

a) organizza il proprio ufficio assicurando, su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale, lo svolgimento del lavoro agile nella percentuale più elevata possibile, e comunque in misura non inferiore a quella prevista dalla legge, del personale preposto alle attività che possono essere svolte secondo tale modalità, compatibilmente con le potenzialità organizzative e l'effettività del servizio erogato;

b) adotta nei confronti dei dipendenti di cui all'art. 21-bis, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre



2020, n. 126, nonché di norma nei confronti dei lavoratori fragili, ogni soluzione utile ad assicurare lo svolgimento di attività in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento come definite dai contratti collettivi vigenti, e lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale.”, nonché l’art. 14, comma 1, che, tra l’altro, dispone: “1. Le disposizioni del presente decreto si applicano dalla data del 4 dicembre 2020, in sostituzione di quelle del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 3 novembre 2020, e sono efficaci fino al 15 gennaio 2021...”;

Ritenuto necessario procedere a confermare fino al 15 gennaio 2021 la regolamentazione dello smart working come declinata nel D.D.G. 269/2020, nelle more di nuove disposizioni ministeriali in materia nonché delle determinazioni che l’Ateneo assumerà circa l’adozione o meno del POLA, anche alla luce del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 9 dicembre 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 ad oggi adottate dall’Ateneo in materia di smart working quale misura per il contenimento ed il contrasto all’emergenza sanitaria da COVID-19;

DECRETA

Art. 1 – In attuazione della previsione di cui all’art. 5, commi 3 e 4, del D.P.C.M. 3 dicembre 2020, sopra richiamato, 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.

Ai sensi dell’art. 26, comma 2-bis, del D.L. 18/2020 convertito con L. 27/2020, i dipendenti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento



di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria di inquadramento, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Art. 2 – Fatto salvo quanto dispone l'art. 21-bis del D.L. 104/2020 convertito con L. 126/2020, richiamato in premessa, in merito al caso del dipendente genitore di figlio convivente, minore di anni sedici, in quarantena a seguito di contatti verificatisi nei contesti ivi indicati, 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'assunzione delle determinazioni circa l'adozione o meno 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 le suddette determinazioni.

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 15 gennaio 2021 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 Anna Vivolo
(documento firmato digitalmente)