

DDG

Decreto Direttoriale

Oggetto:

Regolamentazione del lavoro agile 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, a decorrere dal 1.4.2022.

Il Direttore

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 legge 22 aprile 2021 n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, e successive modifiche ed integrazioni, 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 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;

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”*, prorogato con D.D.G. 361 del 29.12.2021 e poi, a seguito della circolare del Ministro della pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 5 gennaio 2022, è stato adottato il DDG 2 del 13.1.2022 avente ad 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.”*;

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*

Ripartizione del Personale

Dirigente

Federica Nuzzi

Responsabile Ufficio

Daniela Bizzarri

Responsabile del procedimento

Daniela Bizzarri

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” prorogato con D.D.G. 361 del 29.12.2021 fino al 31.3.2022;

Dato atto che, per effetto del decreto legge n. 221 del 24.12.2021, convertito con Legge 11 del 18.02.2022, 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 – a decorrere dal 1 aprile 2022 non è più vigente lo stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso alla diffusione dell'epidemia da Covid-19;

Dato, contestualmente, atto che è opportuno continuare a prevedere strumenti organizzativi finalizzati ad evitare picchi di contagio, alla luce degli ultimi dati ad oggi noti in materia;

Visto il D.L. n. 80 del 9.06.2021, convertito con Legge 113 del 6.08.2021, avente ad oggetto “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*”, in particolare l'art. 6 che disciplina il “*Piano integrato di attività ed organizzazione*”, disponendo che “*1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, ... di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190. 2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:*
a)b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile,6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 aprile 2022.....”;

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;

Considerato che le Linee guida da ultimo richiamate sono state formulate nella prospettiva “*del superamento della gestione emergenziale individuando quale via*

ordinaria per lo sviluppo del lavoro agile nella pubblica amministrazione quella della contrattazione collettiva, come stabilito dal Patto per il lavoro pubblico e la coesione sociale del 10 marzo u.s., e quella della disciplina da prevedersi nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)" in particolare "Le presenti linee guida, nelle more della regolamentazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-21 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, sono rivolte alle pubbliche amministrazioni e agli altri enti ad esse assimilati tenuti a prevedere misure in materia di lavoro agile. Esse hanno l'obiettivo di fornire indicazioni per la definizione di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo, ad un tempo, il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata.";

Considerata pertanto la necessità di procedere a definire una regolamentazione del lavoro agile a decorrere dal 1° aprile 2022 e fino all'adozione del Piano integrato di attività ed organizzazione di cui all'art. 6 del D.L. 80/2021 convertito con L. 133/2021;

Preso atto degli esiti del confronto sindacale in merito svoltosi il 24 marzo 2022;

DECRETA

Art. 1 – Nel rispetto delle disposizioni normative richiamate in premessa, a decorrere dall'adozione del presente provvedimento, fino all'adozione del Piano integrato di attività ed organizzazione di cui all'art. 6 del D.L. 80/2021 convertito con L. 113/2021, in attuazione di quanto dispone il D.P.C.M. 23 settembre 2021 e 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 il 16 dicembre 2021, 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 il *lavoro agile* 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 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 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, sulla base dei seguenti parametri:

- a) sia possibile la delocalizzare, almeno in parte, dell'attività lavorativa espletata senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- b) è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento delle attività lavorative considerate al di fuori della sede di lavoro;
- c) lo svolgimento delle attività lavorative considerate risulta coerente con le esigenze organizzative e funzionali dell'Ufficio interessato;
- d) siano attività lavorative espletabili in relativa autonomia operativa ed organizzativa;
- e) è possibile monitorare e verificare i risultati delle attività lavorative suddette rispetto ad obiettivi in merito programmati.

Ai sensi delle Linee Guida sopra richiamate, non possono comunque essere oggetto di lavoro agile i lavori in turno e quelli che richiedono il costante utilizzo di strumentazioni non remotizzabili.

In ordine alla regolamentazione del lavoro agile, per quanto non diversamente disposto nel presente provvedimento, si rinvia ai paragrafi 2, 3, 4 delle *“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 il 16 dicembre 2021, che si allegano al presente quale parte integrante e sostanziale dello stesso (Allegato 2).

Art. 4 – Considerata l’esigenza di continuare a garantire, per effetto dell’andamento dei contagi, massima flessibilità nell’organizzazione dell’orario lavorativo, dal 1° aprile 2022 fino al 30 giugno 2022 le Strutture possono concordare l’orario di servizio dei dipendenti assegnati in deroga alle fasce di compresenza stabilite con il C.C.I. del 9 ottobre 2006 all’art. 9 e identificate nel lasso di tempo dalle 10,00 alle 13,00 e, nei giorni di rientro pomeridiani, dalle 15,30 alle 16,30, al fine di favorire il rientro al lavoro in presenza e di non concentrare un numero eccessivo di personale ai punti di accesso e di verifica del possesso del green pass

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 efficacia fino all’entrata in vigore della regolamentazione del lavoro agile ai sensi del Piano integrato di attività e organizzazione, nelle more dell’emanazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di comparto contenente la disciplina del lavoro agile.

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).