



Posizione: Segr.D.G.

Tit. ___ Cl. ___

Fascicolo n. _____

Oggetto: Piano Straordinario Lavoro agile FASE 2 - misura organizzativa di contenimento emergenza epidemiologica da COVID-19

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO l'art. 14 Legge 7 agosto 2015, n. 124;

VISTA la Direttiva n. 3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n.124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti";

VISTA la Legge 22 maggio 2017, n. 81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", come integrata dalla Legge 30 dicembre 2018, n. 145;

VISTA l'Ordinanza del Ministero della Salute del 21 febbraio 2020, "Ulteriori misure profilattiche contro la diffusione della malattia infettiva COVID-19";

VISTO il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 marzo 2020, "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19;

VISTO il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 9 marzo 2020, che estende le misure di cui all'articolo 1 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8 marzo 2020 all'intero territorio nazionale;

VISTO il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'11 marzo 2020 che, all'art.1, punto 6, ha previsto che le Pubbliche Amministrazioni assicurino lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile del proprio personale dipendente, anche in deroga agli accordi individuali e agli obblighi informativi di cui agli articoli da 18 a 23 della L. 22 maggio 2017 n. 81;

VISTO il testo definitivo di conversione in legge del Decreto Legge del 17 marzo 2020 n. 18, ed in particolare l'art. 87 del sopracitato D.L. n. 18/2020 comma 1 che dispone: "[.....]. *Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, 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 la modalità ordinaria 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: 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; b) prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81*"; al comma 3 testualmente recita: "*Qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile, anche nella forma semplificata di cui al comma 1, lett. b), le amministrazioni utilizzano gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva. [...]*";

VISTO il "Protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da COVID 19" sottoscritto in data 3 aprile 2020 tra il Ministro per la Pubblica Amministrazione e le OO.SS. maggiormente rappresentative nelle PP.AA.;

VISTO il CCNL relativo al personale del Comparto Istruzione e Ricerca triennio 2016 – 2018;

PRESO ATTO di tutte le stringenti misure restrittive adottate dalle autorità competenti nazionali e regionali per contrastare e contenere sull'intero territorio nazionale il diffondersi del virus COVID-19;

TENUTO CONTO del Decreto del Direttore Generale n. 232 del 10.03.2020 con il quale è stato introdotto all'interno dell'Università degli Studi della Campania Luigi Vanvitelli il Piano Straordinario "lavoro agile" Emergenza nuovo COVID-19 sino a 03.04.2020 salvo diversi provvedimenti emanati dalle Autorità competenti per il PTA e dirigenti dell'Università;

CONSIDERATO che con DDG n. 286 del 3.04.2020 è stato prorogato il suddetto Piano Straordinario di lavoro agile Emergenza Nuovo Covid-19, attivato con DDG n. 232 del 10.03.2020, fino al 13.04.2020 automaticamente prorogato qualora le Autorità competenti avessero disposto, oltre la data del 13.4.2020, la prosecuzione del ricorso al lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle PP.AA.;

VISTO che con DPCM del 10 aprile 2020 sono state prorogate fino al 3 maggio 2020 tutte le misure di contenimento per impedire la diffusione del virus;

VISTO il DPCM datato 26 aprile 2020 con il quale, tra altro, si dispone all'art. 1, comma 1, lettera n) che : *"nelle università [.....] possono essere svolti [...], tirocini, attività di ricerca e di laboratorio sperimentale [...], ed è altresì consentito l'utilizzo di biblioteche, a condizione che vi sia un'organizzazione degli spazi e del lavoro tale da ridurre al massimo il rischio di prossimità e di aggregazione e che vengano adottate misure organizzative di prevenzione e protezione, contestualizzate al settore della formazione superiore e della ricerca, anche avuto riguardo alle specifiche esigenze delle persone con disabilità, di cui al "Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione" pubblicato dall'INAIL. Per le finalità di cui al precedente periodo, le università [.....] assicurano, ai sensi dell'articolo 87, comma 1, lettera a), del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, la presenza del personale strettamente necessario allo svolgimento delle suddette attività"*;

VISTO il Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione adottato dall'INAIL di aprile 2020;

RITENUTO necessario che l'Ateneo dia avvio alla fase 2 nel rispetto di tutto quanto sopra riportato;

VISTO il verbale relativo al confronto con le OO.SS. svoltosi in modalità on line attraverso l'utilizzo della piattaforma Microsoft Teams in data 29 aprile 2020;

CONSIDERATO il perdurarsi della situazione emergenziale sanitaria e la volontà dell'Ateneo di tutelare il personale tutto e con particolare riguardo al personale con esigenze di carattere sanitario, familiare e/o logistico, nonché di predisporre misure utili a contenere il rischio di contagio;

DECRETA

ART.1 Piano straordinario FASE 2

L'introduzione del Piano Straordinario "Lavoro agile" FASE 2 - Emergenza Coronavirus COVID-19 dal 4 maggio 2020 e sino alla cessazione dello stato di emergenza, salvo diversi provvedimenti emanati dalle Autorità competenti.

Il presente Piano sarà oggetto di un continuo monitoraggio e sarà sostenuto da un periodico confronto con le OO.SS. e la RSU al fine di valutare l'apporto di eventuali modifiche e/o integrazioni che si rendessero necessarie.

Art.2 Ambito e modalità di applicazione

Il presente Piano si applica al personale tecnico amministrativo e al personale dirigenziale in servizio presso le strutture amministrative dell'Amministrazione centrale dell'Università degli studi della Campania "L. Vanvitelli", agli uffici transitoriamente utilizzati dall'AOU, al personale delle strutture dipartimentali di area medica prevalentemente utilizzato per fini universitari e al personale delle strutture dipartimentali di area non medica.

All'interno dell'Ateneo il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, ai sensi dell'art. 87, comma 1, del decreto legge n. 18 del 17/03/2020 fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione.

La presenza del personale nelle strutture dell'Università è limitata ad assicurare esclusivamente le attività indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza, così come da disposizioni in premessa.

In applicazione dell'art. 1, comma 1, lettera n) del DPCM 26/04/2020 saranno assicurati all'interno dell'Ateneo le seguenti attività/servizi:

- a) attività di ricerca e di laboratorio;
- b) servizi di biblioteca.

Per le attività di cui ai punti a) e b) che necessariamente e indifferibilmente devono essere svolte in presenza, le modalità di svolgimento saranno definite concordemente tra il dipendente e il rispettivo Responsabile che individuerà il personale all'interno dell'ufficio e/o Dipartimento, prioritariamente e ove possibile, su base volontaria. Qualora ciò non fosse possibile, occorrerà adottare forme di rotazione dei dipendenti, diversificandone la presenza/assenza nell'arco del periodo interessato, per garantire un contingente minimo di personale per lo svolgimento delle predette attività.

Per lo svolgimento in sicurezza dei servizi/attività da garantire all'interno delle strutture dell'Ateneo saranno inviate apposite linee guida.

Per tutte le altre attività, al fine di garantire le improrogabili ed indifferibili esigenze di servizio non eseguibili da remoto, i Responsabili di struttura/Dirigenti/Responsabili dei Centri possono individuare il personale che garantisca la presenza in servizio per una o più giornate, preferibilmente su base volontaria, prevedendo anche una rotazione del personale ove possibile.

Nelle ipotesi di presenza in servizio presso i locali dell'Università, il Responsabile di struttura dovrà garantire necessariamente la presenza quotidiana di una sola persona per stanza, a prescindere dai metri quadri. Per quanto riguarda il rispetto di tale prescrizione nonché di tutte le restanti disposizioni da osservare all'interno dell'Ateneo in materia di sicurezza sul lavoro si rinvia alle linee guida che saranno adottate dall'Ateneo.



In caso di necessaria presenza in servizio presso i locali dell'Università le unità di personale che sono titolari di incarichi conferiti dal Rettore o dal Direttore Generale garantiranno prioritariamente la loro presenza in considerazione dell'incarico rivestito.

I Responsabili di struttura/Dirigenti/Responsabili dei Centri sono, altresì, tenuti ad una verifica costante dei servizi/attività svolti in modalità smart working e se necessario ad apportare opportuni correttivi.

Per le giornate lavorative svolte in modalità agile il personale dovrà continuare ad assicurare fasce orarie di disponibilità di durata pari alle ore della propria giornata di lavoro in presenza secondo modalità concordate con il proprio responsabile avendo cura di prevedere una pausa di almeno 10 minuti qualora la giornata lavorativa sia superiore alle 6 ore così come previsto per il lavoro in presenza.

Comunque sia svolta l'intera attività lavorativa e precisamente tutti i giorni della settimana in modalità agile ovvero in modalità mista (giorni in presenza e giorni in smart working) i Responsabili di struttura/Dirigenti/Responsabili dei Centri continueranno a concordare con il personale loro assegnato i piani individuali di lavoro al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa in modo efficace ed efficiente avendo cura di assolvere a tutti gli adempimenti necessari per il buon andamento degli Uffici.

Tutti i Responsabili di struttura/Dirigenti/Responsabili dei Centri sono tenuti ad una verifica costante del rispetto delle fasce di disponibilità, anche mediante controlli a campione, nonché dei servizi/attività svolti in modalità smart working e se necessario ad apportare opportuni correttivi.

Art.3

Categorie beneficiarie di diritto alla prestazione lavorativa in modalità agile

Salvo successive disposizioni che dovessero intervenire dalle Autorità competenti, i lavoratori dipendenti che si trovino in una o più delle condizioni soggettive sotto specificate possono continuare a svolgere la prestazione lavorativa esclusivamente in modalità agile per tutte le giornate della settimana:

1. le dipendenti nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 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;
2. i/le dipendenti con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104;
3. i/le dipendenti con figli minori di età fino a 12 anni compiuti tenuto conto della chiusura delle scuole di ogni ordine e grado;
4. i/le dipendenti con handicap in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/92, art. 3, comma 3, o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della L. 104/92;
5. i/le dipendenti immunodepressi e i dipendenti familiari conviventi di persone immunodepresse;
6. i/le dipendenti con handicap ai sensi della Legge 104/92, art. 3, comma 1, o in possesso di un verbale di invalidità;
7. i/le dipendenti che assistono familiari/affini con handicap grave ai sensi della Legge 104/92, art. 3, commi 1 e 3;
8. i/le dipendenti muniti di certificazione medica attestante una patologia che li rende maggiormente esposti al rischio di contagio quali, a mero titolo esemplificativo: trapiantati, asmatici, oncologici, cardiopatici, diabetici e ipertesi;
9. le dipendenti in stato di gravidanza;
10. i/le dipendenti che dichiarino di avvalersi abitualmente dei mezzi di trasporto pubblico per la distanza domicilio-luogo di lavoro;

Art.4

Organizzazione orario di lavoro per il personale che svolge attività lavorative in presenza e altre disposizioni

Ferme restando tutte le disposizioni disciplinate che precedono, al fine di ridurre il contatto sociale nell'ambiente di lavoro i Responsabili di struttura possono anche adottare soluzioni organizzative incidenti sull'articolazione dell'orario di lavoro del personale che svolge l'attività lavorativa presso i locali dell'Ateneo.

In particolare, tale riorganizzazione, condivisa con il dipendente, dovrà prevedere orari differenziati che favoriscano il distanziamento sociale riducendo il numero di presenze in contemporanea nel luogo di lavoro ed evitino assembramenti all'entrata e all'uscita con flessibilità di orari.

Il personale che svolge la prestazione lavorativa in presenza è tenuto ad osservare tutte le modalità e le misure precauzionali previste dalle Autorità competenti e dall'Ateneo.

Art. 5

Personale dirigenziale e Uffici di staff

Il personale dirigenziale potrà continuare a svolgere la propria prestazione lavorativa in regime di smart working secondo i Piani individuali di lavoro già concordati con il Direttore Generale, fermo restando che ove fosse indispensabile per lo svolgimento dei servizi/attività la presenza fisica nei luoghi di lavoro dei propri collaboratori, il predetto personale dirigenziale assicura anche la propria presenza in servizio in considerazione del ruolo di coordinamento e della responsabilità in materia di sicurezza.

Resta fermo che la presenza in servizio del personale dirigenziale e degli uffici di staff potrà essere richiesta, ove necessario, anche dal Direttore Generale e dal Rettore.

Art. 6

Condizioni e modalità lavoro agile

Resta fermo che condizione imprescindibile per accedere al presente Piano Straordinario lavoro agile FASE 2 è che il personale sia in possesso di strumenti informatici quali PC, telefono e connessione internet anche propri, secondo gli standard già in uso.

Il personale, nelle giornate di attività in smart working, non potrà svolgere lavoro straordinario. L'attività lavorativa in smart working sia essa articolata su tutti i giorni della settimana ovvero in modalità mista (alcune giornate in presenza e altre da remoto) è incompatibile con la prestazione lavorativa in regime di turnazione. La prestazione in modalità mista è di converso compatibile con i restanti istituti contrattuali le cui indennità sono collegate ad ogni giornata in cui si è effettivamente svolto il servizio, sempre che sia svolto in presenza, secondo le modalità che saranno definite dalla contrattazione integrativa di Ateneo.

Art. 7

Sicurezza sul lavoro

L'Amministrazione Universitaria per il rispetto degli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della L. 22 maggio 2017, n. 81, continua ad avvalersi dell'Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22, comma 1, l. 81/2017", dell'Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro". L'Amministrazione Universitaria non risponde degli infortuni verificatisi a causa della negligenza del dipendente nella scelta di comportamenti non compatibili con quanto indicato nell'Informativa.



Art. 8

Personale le cui funzioni non possono essere svolte in modalità agile

Nei confronti del personale per il quale non sarà possibile l'applicazione dell'art. 87, comma 1 del DL 17 marzo 2020, n. 18 convertito dalla Legge n.27 del 24 aprile 2020, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 87, comma 3, del medesimo decreto legge.

Art. 9

Obblighi di riservatezza

Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, il lavoratore/lavoratrice è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza ai sensi del Codice di Comportamento Nazionale (di cui al D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013) e del Codice Etico di Ateneo, reperibili sul sito web di Ateneo.

Restano ferme le disposizioni in materia di responsabilità, infrazioni e sanzioni contemplate dalle leggi e dai Codici di Comportamento sopra richiamati, che trovano integrale applicazione anche per i dipendenti in regime di lavoro agile.

Art. 10

Valutazione della Performance

L'adozione di modalità di lavoro agile articolata su tutte le giornate della settimana o in modalità mista (alcune giornate in presenza e altre da remoto) continua ad essere oggetto di valutazione, a tutti gli effetti, nell'ambito del sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Art. 11

Disposizioni finali

Il presente Piano Straordinario lavoro agile FASE 2 ha carattere di eccezionalità ed è emanato esclusivamente per far fronte all'emergenza sanitaria in corso, in coerenza con gli stringenti provvedimenti cautelativi emanati dalle competenti Autorità.

Resta ferma la facoltà di giustificare l'assenza dal servizio del personale con tutti gli altri istituti previsti dalle disposizioni contrattuali (comprese le ferie ancora residue anno 2019 e quelle relative all'anno in corso) e legislative.

Per quanto non previsto si rinvia alle previsioni legislative e contrattuali vigenti.

IL DIRETTORE GENERALE
(dott.ssa Annamaria GRAVINA)