

REGOLAMENTO PER L'ADOZIONE STRAORDINARIA DEL LAVORO AGILE QUALE MISURA DI CONTRASTO ALL'EMERGENZA SANITARIA COVID-19

VISTA la Legge 7 agosto 2015, n.124 recante Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (c.d. Decreto Madia) che ha introdotto nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed in particolare l'art.14, così come modificato, da ultimo dall'art.18 comma 5 del D.L. n.9 del 2.3.2020 in connessione all'emergenza sanitaria da COVID-19;

VISTA la Legge 22 maggio 2017, n.81, Capo II, articoli da 18 a 24 relativi al lavoro agile (o smart working), nonché la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3/2017;

VISTA la delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020, pubblicata sulla G.U. 26/2020, con la quale è stato dichiarato lo stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili per la durata di sei mesi a decorrere dalla data del medesimo provvedimento;

VISTO il decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e in particolare l'articolo 3;

VISTA la Direttiva n. 1 del 25.2.2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministro per la Pubblica Amministrazione che fornisce le prime indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni al di fuori delle aree di cui all'articolo 1 del decreto-legge n. 6 del 2020;

VISTI in particolare:

- l'articolo 3 relativo alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa ai sensi del quale “al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa, le amministrazioni nell'esercizio dei poteri datoriali, privilegiano modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, favorendo tra i destinatari delle misure i lavoratori portatori di patologie che li rendono maggiormente esposti al contagio, i lavoratori che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa, i lavoratori sui quali grava la cura dei figli a seguito dell'eventuale contrazione dei servizi dell'asilo nido e della scuola dell'infanzia. Le amministrazioni sono invitate, altresì, a potenziare il ricorso al lavoro agile, individuando modalità semplificate e temporanee di accesso alla misura con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro”;

- l'articolo 4 che, come misura di incentivazione, prevede di favorire il “ricorso alle modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa anche nei casi in cui il dipendente si renda disponibile ad utilizzare propri dispositivi, a fronte dell'indisponibilità o insufficienza di dotazione informatica da parte dell'amministrazione, garantendo adeguati livelli di sicurezza e protezione della rete secondo le esigenze e le modalità definite dalle singole pubbliche amministrazioni”;

VISTO il D.P.C.M. 4 marzo 2020 con il quale, considerato l'evolversi della situazione epidemiologica, il carattere particolarmente diffusivo dell'epidemia da COVID-19 e l'incremento dei casi sul territorio nazionale, sono state introdotte ulteriori misure per fare fronte all'emergenza sanitaria in corso, tra cui – limitatamente al periodo intercorrente dal giorno successivo a quello di efficacia del decreto e fino al 15 marzo 2020 – la sospensione dei servizi educativi per l'infanzia di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, e le attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado;

VISTO in particolare l'articolo 1 comma 1 lettera n) del predetto D.P.C.M ai sensi del quale “la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può

essere applicata, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri assicurazione infortuni sul lavoro”;

VISTA la circolare n. 1 del 4 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministro per la Pubblica Amministrazione relativo alle “Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa”;

RAVVISATA L’OPPORTUNITA’, pur nelle more del completamento del percorso di approvazione delle Linee Guida in materia di lavoro agile, di ricorrere a tale modalità lavorativa, anche parzialmente in deroga alle previsioni generali che lo concernono, secondo quanto consentito dalle sopra richiamate disposizioni, in particolare allo scopo di tutelare il personale con specifiche esigenze di carattere sanitario o familiare, garantendo contestualmente la continuità operativa in sede delle strutture per assicurare, in via ordinaria, la normale apertura degli uffici pubblici e il regolare svolgimento delle attività istituzionali diverse da quelle espressamente sospese dai provvedimenti delle autorità competenti;

INFORMATE la RSU, le OO.SS. e il CUG in ordine all’opportunità di individuare modalità semplificate, temporanee e straordinarie di accesso al lavoro agile;

SI DISPONE

ARTICOLO 1

ADOZIONE STRAORDINARIA DEL LAVORO AGILE

1. Per quanto espresso nella premessa, al fine di adottare misure che possano contribuire a fronteggiare l’emergenza epidemiologica Covid-19 è attivata in via straordinaria e temporanea fino al 15 marzo 2020 l’attività lavorativa in modalità di “lavoro agile”, intesa come modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato in base alla quale una attività lavorativa può essere svolta anche all’esterno della abituale sede di lavoro, senza una postazione fissa, avvalendosi di strumenti telematici e/o informatici che all’occorrenza garantiscano l’interazione a distanza e l’effettiva ed efficace esecuzione della prestazione lavorativa stessa, nel rispetto della durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
2. Alla scadenza del sopra indicato termine del 15 marzo 2020, l’Amministrazione, in virtù degli esiti del monitoraggio sulla situazione sanitaria e sulla base delle indicazioni degli organi competenti alla gestione dell’emergenza, si riserva la possibilità di prorogare il periodo di validità del presente Regolamento.
3. In caso contrario alla scadenza del termine è ripristinata la modalità tradizionale di svolgimento della prestazione lavorativa presso gli uffici e le strutture dell’Ateneo.

ARTICOLO 2

DESTINATARI

1. Può essere ammesso allo svolgimento dell’attività in modalità agile chi soddisfi contestualmente i seguenti presupposti:
 - a) svolgimento di attività lavorativa compatibile con il lavoro agile, in quanto:
 - sia possibile delocalizzare, almeno in parte, le attività assegnate, senza che sia necessaria la continuativa presenza fisica nella sede di lavoro e/o il costante contatto con l’utenza;

- sia possibile utilizzare strumenti, applicativi e/o tecnologie informatiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa accessibili da remoto, senza che questo determini inefficienze o modificazioni significative del livello di servizio atteso;

- sia possibile programmare la prestazione lavorativa e svolgerla individualmente, nel rispetto degli obiettivi prefissati e con piena autonomia operativa oppure, qualora siano richieste relazioni con i propri responsabili, colleghi e utenti, sia possibile che tali relazioni abbiano luogo almeno in parte e con la medesima efficacia anche mediante strumenti telematici e/o telefonici;

- sia possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate in quanto hanno un obiettivo/output identificabile, programmabile e valutabile;

b) essere dotati di connettività e attrezzatura informatica adeguata, secondo le “specifiche tecniche” come individuate dall’Area informatica dell’Ateneo.

2. Può presentare domanda di adesione al regime di lavoro agile il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e a tempo determinato, anche a tempo parziale, in servizio presso l’Ateneo o in posizione di comando da altri enti che si trovi in almeno una delle seguenti situazioni:

- patologie croniche o con multimorbilità ovvero con stati di immunodepressione congenita o acquisita
- titolari di permessi ai sensi della legge n. 104/1992 (per lo stesso dipendente in situazione di handicap grave o per assistere figli o familiari);
- esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi derivanti dallo stato di emergenza sanitaria, con particolare riferimento alla chiusura delle istituzioni scolastiche per figli minori, o dei centri diurni per persone disabili o anziane eventualmente aggravate da disagio connesso alla necessità di avvalersi di servizi pubblici di trasporto per una lunga percorrenza (qualora entrambi i genitori siano dipendenti dell’Ateneo soltanto uno dei due potrà fare domanda);
- stato di gravidanza;

ARTICOLO 3

MODALITÀ DI ACCESSO AL LAVORO AGILE

1. L’esercizio della prestazione lavorativa in modalità agile avviene su base volontaria.

I dipendenti interessati ad avvalersi temporaneamente della modalità di lavoro agile, in presenza dei presupposti e nelle situazioni di cui all’art. 2, dovranno presentare domanda indirizzata al Direttore Generale, compilando l’apposito modulo allegato al presente decreto (all. 1).

2. La domanda, completa di tutte le informazioni e dichiarazioni richieste, rese ai sensi dell’art. 46 del D.P.R. n. 445/2000, eventualmente corredata dalla documentazione idonea a comprovare il possesso dei requisiti di cui all’art. 2, co. 2, dovrà acquisire il parere favorevole del Responsabile di area o struttura a cui afferisce il dipendente che ha presentato istanza. Il Responsabile a tal fine dovrà verificare la compatibilità delle attività da svolgere in regime di lavoro agile con i presupposti di cui all’art. 2, co. 1, lett. a) del presente decreto, ed in caso positivo, provvederà anche a stabilire obiettivi della prestazione lavorativa e le modalità di conseguimento del risultato.

3. Nel caso in cui più dipendenti della stessa struttura chiedano di usufruire di tale modalità lavorativa, il Responsabile potrà provvedere ad applicare il principio di alternanza nell’autorizzare la fruizione delle giornate di lavoro agile al fine di contemperare le esigenze di erogazione in sede dei servizi con le istanze dei singoli dipendenti.

4. La domanda, redatta con le modalità di cui al comma 1 e sottoscritta con firma autografa dall'interessato, potrà essere presentata, secondo le seguenti modalità:

- consegna diretta all'ufficio protocollo di Ateneo;
- per i dipendenti che siano in possesso di una casella di 'posta elettronica certificata' (PEC), di cui essi stessi siano personalmente titolari, attraverso l'utilizzo della posta elettronica certificata ed invio all'indirizzo pec dell'Ateneo;
- con la propria mail istituzionale (unicz.it) allegando anche copia del documento di identità personale sottoscritto;
- all'Area Risorse Umane, che provvederà a farla acquisire al protocollo per i conseguenti adempimenti.

5. L'Area Sistemi Informatici fornirà il proprio contributo, laddove necessario.

Le procedure saranno curate dall'Area delle Risorse Umane, che verificherà la sussistenza dei presupposti e requisiti previsti dal presente provvedimento e comunicherà tempestivamente all'interessato l'accoglimento dell'istanza da parte dell'Amministrazione.

ARTICOLO 4 **DURATA E ORARIO DELLA PRESTAZIONE**

1. Il personale adibito al regime di lavoro agile straordinario può svolgere la prestazione lavorativa per uno o più giorni al di fuori della sede di lavoro, anche continuativamente dalla data della richiesta fino al 15 marzo 2020 compreso, fatto salvo quanto previsto all'art. 1, per quanto riguarda la possibilità di proroghe.

2. I giorni fruibili in regime di lavoro agile non sono frazionabili ad ore e le giornate non lavorate con tale modalità "agile straordinaria" nel periodo di riferimento non saranno recuperabili in epoca successiva.

3. Nei giorni di lavoro agile il numero di ore di servizio è quello previsto dall'orario individuale del dipendente, che sarà contabilizzato nel programma delle presenze analogamente a una giornata di lavoro in sede, che concorrerà al rispetto dell'obbligo del debito orario mensile. L'esecuzione della prestazione lavorativa senza vincoli di orario deve comunque avvenire nel rispetto degli obblighi sui riposi e sulle pause giornaliere previste dalla legge e dal contratto collettivo.

4. Trattandosi di una misura di flessibilità della prestazione lavorativa in lavoro agile, fruibile anche continuativamente per tutto il periodo indicato, al fine di garantire un'efficace interazione con la struttura di appartenenza e un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, nei giorni di lavoro agile il personale dovrà essere disponibile ad essere contattato telematicamente, telefonicamente e/o in videochiamata durante il tempo di lavoro prestato in lavoro agile. A tal fine, sarà cura del personale concordare e fissare con il proprio Responsabile di area o struttura la specifica articolazione oraria giornaliera. Fermo restando che l'orario dovrà rispettare per motivi di funzionalità la normale fascia di copresenza, vale a dire dalle ore 09,00 alle ore 14,00 e dalle ore 15,00 alle ore 17,00 per il solo giorno di rientro.

5. Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro fuori sede, nelle giornate di attività lavorativa svolte in regime di lavoro agile:

- non viene riconosciuto il trattamento di missione;
- non è possibile fruire di permessi a ore o di altri istituti che comportino riduzioni di orario lavorativo;

- non è possibile fruire della mensa, né per coloro che prestano abitualmente servizio presso le sedi decentrate dell'Ateneo dell'erogazione del buono pasto;

6. L'Area delle Risorse Umane si occuperà di registrare le giornate di lavoro agile straordinario nel programma delle presenze.

7. La prestazione lavorativa resa con modalità "agile straordinario", secondo quanto previsto dal presente regolamento, non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative e dal contratto individuale alle condizioni dei contratti collettivi nazionali e integrativi vigenti, né sul trattamento economico in godimento. Tale prestazione è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi dell'Amministrazione ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera e del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti contrattuali di comparto relativi al trattamento economico accessorio, ove compatibili, senza dare luogo a penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e delle progressioni di carriera nonché della valutazione delle performance.

8. Per quanto sopra esposto il lavoratore resta assoggettato al potere direttivo, di controllo, di indirizzo e disciplinare esercitato dal datore di lavoro. Inoltre laddove esigenze di servizio lo richiedessero o non fosse più possibile rendere la prestazione in modalità agile, il dipendente è obbligato a riprendere la propria attività presso l'ordinaria sede lavorativa.

ARTICOLO 5

LUOGHI, STRUMENTI E OBBLIGHI DI RISERVATEZZA E SICUREZZA

1. Fermo restando che l'adibizione al regime di lavoro agile non comporta variazione della sede di lavoro, in occasione delle giornate di lavoro "agile straordinario" il dipendente potrà effettuare la prestazione in altro luogo individuato discrezionalmente, purché presso strutture o spazi riservati, riparati o protetti e nel rispetto di quanto indicato nell'informativa sulla sicurezza, affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore stesso e la segretezza dei dati di cui dispone per ragioni d'ufficio.

2. Il lavoratore agile espleta, di norma, l'attività lavorativa avvalendosi di strumenti informatici propri, quali pc portatili, tablet, smartphone o quant'altro ritenuto opportuno e congruo dall'Amministrazione per l'esercizio dell'attività lavorativa, secondo i requisiti minimi indicati nell'allegato tecnico all'accordo individuale, a cura dell'Area Servizi Informatici.

Per quanto riguarda la strumentazione necessaria per la connessione, il dipendente si impegna ad utilizzare quella di proprietà personale (fissa, wi-fi, wireless). Eventuali ulteriori costi sostenuti dal dipendente, direttamente e/o indirettamente collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa (elettricità, linea di connessione, spostamenti ecc.), non saranno rimborsati dall'Amministrazione.

3. Il dipendente in regime di lavoro agile è tenuto a custodire con diligenza la documentazione, i dati e le informazioni utilizzati in connessione con la prestazione lavorativa e nell'esecuzione della prestazione lavorativa è tenuto al rispetto delle previsioni del Regolamento UE 679/2016 e del D. Lgs. 196/2003 in materia di protezione dei dati personali. Nell'esecuzione della prestazione è tenuto altresì agli obblighi di riservatezza ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici", del Codice di comportamento e del Codice Etico adottati dall'Ateneo.

4. Gli obblighi di informativa in materia di sicurezza di cui all'articolo 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81 saranno assolti in via telematica. L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa della mancata diligenza del lavoratore nella scelta di un luogo non compatibile con quanto indicato nell'informativa.

5. Ogni lavoratore in lavoro agile collabora proficuamente e diligentemente con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro.

ARTICOLO 6

NORME FINALI E DI SALVAGUARDIA

1. Per quanto non previsto dal presente provvedimento, si rinvia alle disposizioni vigenti sul lavoro agile.
2. I dati personali trasmessi per l'attivazione del lavoro agile temporaneo, saranno trattati nel rispetto della normativa europea e nazionale in materia (Reg. UE 679/2016 e D. Lgs. n. 196/2003) per le finalità di adibizione e gestione della modalità di servizio in lavoro agile temporaneo.
3. Il presente provvedimento, con carattere di eccezionalità e urgenza, ha validità dal giorno della sua emanazione al 15 marzo 2020, salvo proroga, avrà effetto finché saranno vigenti ed attive le disposizioni previste dal D.P.C.M. del 4 marzo 2020 e potrà essere eventualmente prorogato in caso di conferma dell'emergenza sanitaria.