
Allegato alla nota circolare del Direttore Generale del 29 giugno 2021.

OGGETTO: Lavoro agile in modalità semplificata – Disposizioni applicative del D.L 30 aprile 2021. n. 56.

1. Premessa

L'art. 1 del decreto-legge 30 aprile 2021 n. 56 ha modificato la disciplina del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche. In particolare:

- viene prolungata l'applicazione del lavoro agile in modo semplificato (ovvero senza la necessità di sottoscrizione di accordi individuali) fino alla stipula del prossimo CCNL e comunque non oltre il 31 dicembre 2021;
- viene confermato che le amministrazioni 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, 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;
- viene eliminata la previsione per cui, in fase di emergenza sanitaria, l'organizzazione agile del lavoro debba essere applicata almeno al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità;
- viene confermato che le amministrazioni adottino il Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA), che individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo che, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

2. Organizzazione del lavoro agile

L'organizzazione del lavoro agile deve garantire che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza. È comunque necessario rispettare le "vigenti prescrizioni in materia di tutela della salute e di contenimento del fenomeno

epidemiologico da COVID-19” (art. 263, comma 2, D.L. n. 34/2020 aggiornato). A questo proposito, le strutture devono attenersi alle misure previste dal Protocollo Covid dell’Università di Sassari e successivi aggiornamenti <https://www.uniss.it/uniss-comunica/unisspress/avvisi-sul-coronavirus>.

In ogni caso, il lavoro agile deve essere garantito a:

- a) lavoratori fragili¹
- b) lavoratori in quarantena con sorveglianza attiva o isolamento domiciliare fiduciario in assenza di malattia certificata;
- c) lavoratori con un figlio o una figlia conviventi in quarantena;
- d) lavoratori rilevati come “contatti stretti” e/o lavoratori “sospetti contatti stretti” accertati dal Servizio Igiene Sanità Pubblica/Medico Competente.

Nelle ipotesi indicate alle lettere da a) a d), se necessario per garantire lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, i lavoratori possono essere assegnati a diversa mansione, purché ricompresa fra quelle ascrivibili alla medesima categoria o area di inquadramento, e/o allo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale.

3. Attività incompatibili con il lavoro agile

Segue un elenco delle attività per le quali non appare in astratto possibile, integralmente o parzialmente, lo svolgimento del lavoro agile, fatte salve diverse determinazioni di ogni struttura:

- attività di ricerca, di laboratorio e uso delle biblioteche;
- servizio di apertura al pubblico dei musei e degli altri istituti o luoghi di cultura;
- attività sanitarie;
- accudimento di animali, piante e colture biologiche;
- raccolta, allontanamento e smaltimento dei rifiuti speciali, tossici, nocivi e radioattivi, per quanto di competenza e secondo la legislazione vigente;
- salvaguardia degli impianti, delle infrastrutture e delle apparecchiature, anche al fine di renderne possibile l’utilizzo per supportare l’attività in remoto del personale che lavora in lavoro agile;
- servizi di accesso e controllo degli edifici;
- attività di sicurezza e di manutenzione;

¹ Sono “lavoratori fragili” i soggetti 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. La condizione di fragilità deve essere attestata dal Medico Competente dell’Ateneo.

A queste attività si aggiungono quelle relative alla ripresa delle attività didattiche e alla riapertura delle biblioteche e delle strutture previste dal decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52 art. 3, quali per esempio: attività di didattica curriculare, incluse le funzioni di supporto che richiedono la presenza, esercitazioni didattiche, attività del Sistema bibliotecario di Ateneo e dell'Area didattica e Servizi agli Studenti, supporto amministrativo agli studenti con attività di ricevimento, ecc.

Ogni struttura può proporre, in forza delle specifiche esigenze e delle misure organizzative adottate, ulteriori attività, tra quelle di propria competenza, che non possono essere svolte in modalità agile. In ogni caso deve essere garantita l'efficienza e la qualità del servizio reso secondo gli standard richiesti.

4. Modalità di accesso al lavoro agile semplificato

Fino al 31 dicembre 2021, o fino alla definizione della disciplina da parte del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, è possibile accedere al lavoro agile. Il personale tecnico amministrativo e bibliotecario potrà presentare motivata richiesta al proprio Dirigente o Direttore di Dipartimento il quale dovrà apporre proprio parere; tali richieste dovranno pervenire all'Ufficio Gestione e Sviluppo PTAB tramite protocollo (all'indirizzo selezioni@uniss.it) entro il 12 luglio 2021, alle ore 12.00.

L'Ufficio Gestione e Sviluppo PTAB trasmetterà le richieste al Direttore Generale per l'autorizzazione.

Nel rispetto della soglia minima prevista dalla normativa, ovvero che almeno il 15% dei dipendenti che svolgono attività telelavorabili possa avvalersene, ciascuna Struttura organizza autonomamente le proprie attività assicurando:

1. l'erogazione dei servizi rivolti agli utenti con regolarità, continuità, efficacia, efficienza ed economicità;
2. il presidio in presenza delle attività incompatibili, in tutto o in parte, con il lavoro agile;
3. opportuni criteri di rotazione nell'accesso al lavoro agile del personale afferente alla struttura;
4. il rispetto delle normative sulla sicurezza sanitaria e dei protocolli di Ateneo anche per quanto riguarda la presenza in servizio contemporanea negli stessi locali.

Per il personale convenzionato con il SSR si applicano le specifiche discipline dell'Azienda sanitaria di riferimento.

5. Priorità nell'accesso al lavoro agile

Con riferimento alle attività per le quali è possibile il ricorso al lavoro agile, nelle more della definizione della quota massima di lavoro agile rispetto al lavoro in presenza secondo le procedure previste dalla contrattazione, qualora nelle singole strutture il numero dei dipendenti che presenta richiesta non consenta lo svolgimento ordinario delle attività in presenza, nel pieno soddisfacimento delle esigenze istituzionali dell'utenza interna ed esterna, nell'accoglimento delle domande dovrà essere data priorità al personale che, pur non trovandosi in una delle condizioni indicate nel punto 2 del presente Allegato, sia in possesso di uno o più dei seguenti requisiti:

- a) personale che ha concluso da meno di tre anni il periodo di congedo per maternità o paternità (d.lgs. n. 151/2001);
- b) personale con figli in condizioni di disabilità e per i quali il richiedente beneficia, all'atto della presentazione della domanda, dei permessi previsti dall'art. 3 comma 3 della legge n. 104/1992;
- c) personale con figli minori di 14 anni;
- d) personale convivente stabilmente con familiare immunodepresso, previa certificazione di apposita certificazione medica;

6. Valutazione e monitoraggio

In coerenza con gli obiettivi e i criteri determinati per la valutazione dei risultati, il dirigente/direttore monitora e valuta le prestazioni rese in modalità agile da un punto di vista sia quantitativo sia qualitativo, secondo una periodicità che tiene conto della natura delle attività svolte dal dipendente.