

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO l'art. 24 dello Statuto di Ateneo;

VISTO il decreto del Direttore Generale n. 805 del 29.10.2020 relativo al Piano Straordinario del lavoro agile in Ateneo e tutto il quadro normativo ivi riportato;

VISTI i successivi avvisi del Direttore Generale, adottati a seguito dei provvedimenti delle Autorità competenti, con cui gli effetti del suddetto Decreto sono stati prorogati, da ultimo, fino al 15 giugno 2021;

CONSIDERATO che sono intervenute, tra l'altro, le seguenti modifiche legislative, che hanno un impatto diretto/indiretto sulla formulazione degli artt. 5, 6 e 7 del predetto decreto del Direttore Generale n. 805/2020:

- D.L. 30.4.2021 n. 56, che ha parzialmente modificato il dettato dell'art. 236 del D.L. 19 maggio 2020 n. 34, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 17.7.2020;
- il D.L. 13.3.2021 n. 30, convertito con modifiche con la legge 6.5.2021 n. 61, che ha parzialmente modificato l'art. 21 ter del D.L. 14.8.2020 n. 104, convertito in Legge n. 126/2020,
- il D.L. 22.3.2021 n. 41, convertito con modifiche con la legge 21.5.2021 n. 69, che ha parzialmente modificato l'art. 1, comma 481 della Legge n. 178 del 30.12.2020 (Legge Finanziaria 2021),
- D.L. 22.4.2021 n. 52;

VISTA la circolare dell'Ufficio Assenze e Presenze Personale Contrattualizzato, prot. n. 58503 dell'8.6.2021, con cui, tra l'altro, è stato reso noto che l'art. 11 e l'allegato 2 del D.L. n. 52/2021 non hanno previsto la proroga della validità al 31.07.2021 per l'art. 39 del D.L. n. 18/2020, convertito con modifiche nella Legge n. 27/2020, così come confermato dal Servizio Studi della Camera dei Deputati con il dossier riepilogativo in data 03.05.2021;

CONSIDERATO, altresì, che l'Ateneo ha adottato il Piano Organizzativo di Lavoro Agile (POLA) 2021-2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29/01/2021 con delibera n. 50;

RITENUTO, nelle more di porre in essere tutti i necessari adempimenti ai fini della piena efficacia del POLA in Ateneo con decorrenza dal 1° settembre 2021, di dover disporre la proroga del sopracitato Decreto del Direttore Generale n. 805/2020, fermo restando le riformulazioni degli artt. 5 e 6 e la soppressione dell'art. 7;

VISTI i verbali di confronto con le OO.SS. e la R.S.U. svoltisi in data 31.05.2021 in cui l'Amministrazione ha già rappresentato che *"ci sarà una proroga fino al 31 agosto prossimo del decreto del Direttore Generale 805/2021, sia pure con il recepimento delle modifiche legislative, per poi partire gradualmente con le attività del POLA dal primo settembre p.v."*;

DECRETA

Art. 1

Per tutte le motivazioni di cui in premessa, che qui si intendono integralmente riportate e trascritte, il Decreto del Direttore Generale n. 805 del 29.10.2020, consultabile sul sito di Ateneo nella pagina dedicata al Piano straordinario lavoro agile, **continua a produrre effetti dal 16 giugno 2021 e fino al 31 agosto 2021**, salvo successivi provvedimenti da parte delle Autorità competenti.

Gli articoli 5 e 6 del predetto Decreto del Direttore Generale sono interamente riformulati secondo quanto riportato all'art. 2 del presente provvedimento e l'art. 7 è abrogato.

Tutte le Strutture sono tenute a garantire l'apertura settimanale tutti i giorni della settimana dal lunedì al venerdì, ovvero dal lunedì al sabato, nella fascia oraria compresa di norma tra le 7:30 e le 19:30; tale fascia oraria potrà variare nel caso di prestazione lavorativa articolata in turni o laddove il servizio da assicurare in presenza lo richieda.

Per le modalità di accesso alle Strutture degli utenti interni e esterni nonché per lo svolgimento in sicurezza dei servizi/attività/procedimenti da garantire all'interno delle Strutture dell'Ateneo, si rinvia alle circolari adottate dalla Ripartizione Prevenzione e Protezione reperibili sul sito web di Ateneo e in continuo aggiornamento.

Il Responsabile di Struttura/Superiore gerarchico/Dirigente dovrà prevedere la presenza di personale idoneo presso la propria Struttura ed individuerà il personale necessario adottando forme di rotazione dei/le dipendenti e diversificandone la presenza/assenza nell'arco del periodo interessato/settimana/settimane, nel rispetto del predetto decreto D.G. n. 805/2020 e di quanto indicato nel presente provvedimento.

Per le Strutture con organici di ridotta entità (1 – 2 unità) il Responsabile della Struttura/Superiore gerarchico/Dirigente dovrà prevedere, di norma e ove possibile, personale in presenza nei locali dell'Università per un numero di giornate non inferiori a tre nella singola settimana e sempre che la funzionalità di tutti i servizi non sia compromessa e sia assicurata, nei restanti giorni della settimana, attraverso soluzioni digitali.

In considerazione dell'ulteriore proroga fino al 31 agosto 2021, i Responsabili di Struttura/Superiori gerarchici/Dirigenti procederanno, solo ove necessario, ad integrare/modificare i piani individuali di lavoro del personale di rispettiva competenza, già comunicati all'Amministrazione, avendo cura, solo in tali casi, di trasmettere le eventuali integrazioni /modifiche all'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo all'indirizzo istituzionale pec personale@pec.unina.it, secondo lo schema attualmente in uso, reperibile nella presente pagina dedicata all' "Emergenza COVID 19 - Piano Straordinario Lavoro agile", al link

http://www.unina.it/documents/11958/21110526/DG.2020.0805_lavoro.agile.da.1.11.2020_piano.docx

I Responsabili di Struttura/Superiori gerarchici/Dirigenti sono, altresì, tenuti a:

1. **garantire la piena operatività della Struttura rispetto alle esigenze degli utenti interni ed esterni**, anche attraverso una implementazione degli accessi multicanali nonché mediante l'utilizzo di ogni mezzo informatico o tecnologico anche basato su piattaforme di comunicazione a distanza (in particolare, funzioni di portabilità telefonica interna messe a disposizione dal sistema telefonico VOIP di Ateneo, Microsoft Teams) che permetta agli utenti di interagire con il personale incaricato;
2. **effettuare una verifica costante dei servizi/attività svolti in presenza e in modalità smart working**;
3. accertarsi che non sia pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente;
4. apportare, se necessario, con la massima tempestività, gli opportuni correttivi.

Art. 2

Gli artt. 5 e 6 del Decreto del Direttore Generale n. 805 del 29.10.2020 sono così riformulati:

“Art. 5

Personale tecnico-amministrativo che ha diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile fino al 30 giugno 2021, salvo successive disposizioni legislative.

Il personale tecnico-amministrativo che ha il diritto di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile è indicato nel sottostante schema riepilogativo in attuazione della norma ed in presenza delle condizioni ivi indicate:

	CATEGORIA	RIFERIMENTO NORMATIVO	CONDIZIONE
1	<i> dipendente che si trovi in una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi incluso i/lal dipendente in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L. n. 104/1992 (cd. lavoratori/trici fragili)</i>	<i>art. 26 DL 17.03.2020, n. 18, convertito dalla L. n. 24.04.2020. n. 27, da ultimo modificato dall'art. 15 comma 3 del D.L. 22.03.2021, n. 41, convertito con modificazioni dalla L. 21.05.2021, n. 69</i>	<i> possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante la condizione soggettiva di lavoratore/trice fragile; <u>fruibile fino al 30 giugno 2021, salvo successive disposizioni legislative</u>;</i> <i> lavoro agile concedibile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o</i>

			area di inquadramento, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.
2	dipendente che sia genitore di almeno un figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della L. n. 104/1992 o con bisogni educativi speciali (BES)	art. 21-ter, comma 1, del D.L. 14.08.2020, n. 104, convertito dalla Legge 13.10.2020, n. 126, da ultimo modificato dall'art. 2 comma 8 del D.L. 13.03.2021, n. 30, convertito con modificazioni dalla L. 06.05.2021, n. 61	<ul style="list-style-type: none"> - fruibile fino al 30 giugno 2021, salvo successive disposizioni legislative; - nel nucleo familiare non deve esserci altro genitore non lavoratore; - l'attività lavorativa non deve richiedere necessariamente la presenza fisica.

Qualora non fosse già stata comunicata all'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo o all'Ufficio Assenze e Presenze Personale Contrattualizzato, sarà cura del/lla dipendente interessato/a comunicare, corredandola di idonea documentazione, al Responsabile di Struttura /Superiore gerarchico e, per conoscenza, all'UPTA/UAPPC a mezzo indirizzo di posta elettronica certificata istituzionale (PEC) la condizione soggettiva tra quelle indicate nel soprastante schema riepilogativo.

Con riferimento ai/lle dipendenti rientranti nella **categoria n. 1 (cd. lavoratori/trici fragili)**, il Responsabile di Struttura/Superiore gerarchico/Dirigente **di norma** e nel rispetto delle indicazioni fornite dal Medico Competente di Ateneo adotta 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 d'inquadramento del dipendente interessato. Qualora il Responsabile di Struttura/Superiore gerarchico/Dirigente non possa adibire il/la predetto/a lavoratore/trice fragile, in tutto o in parte, a mansioni diverse eseguibili in modalità da remoto, lo comunicherà prontamente alla Ripartizione Risorse Umane Personale Contrattualizzato e Trattamento Pensionistico nonché alla Ripartizione Organizzazione e Sviluppo, ai rispettivi indirizzi istituzionali pec: rip.taepensioni@pec.unina.it e rip.organizzazionesviluppo@pec.unina.it, al fine di consentire ai relativi Dirigenti di attuare con la massima celerità, nel rispetto delle distinte competenze, soluzioni al caso prospettato. La predetta soluzione organizzativa sarà nel più breve tempo possibile comunicata al/lla lavoratore/trice fragile, al Responsabile di Struttura nonché all'eventuale nuovo Responsabile ove il/la predetto/a lavoratore/trice fragile sarà temporaneamente assegnato/a.

Il Responsabile di Struttura/Superiore gerarchico/Dirigente potrà, compatibilmente con le prescrizioni del Medico Competente e con un preavviso scritto debitamente motivato di tre giorni lavorativi, richiedere, previo accordo con il/la dipendente ove possibile, la presenza in servizio per una o più giornate per la conclusione di attività/procedimenti/servizi non eseguibili da remoto.

Per le giornate lavorative svolte in modalità agile il personale di cui sopra dovrà continuare ad assicurare le fasce orarie di reperibilità per almeno quattro ore anche discontinue. Al fine di garantire un'efficace interazione con la sede di servizio, le ore di reperibilità che dovranno essere assicurate nell'arco della giornata di lavoro agile dovranno essere preferibilmente coincidenti con i periodi di copresenza e con l'orario di servizio mediamente osservati presso la struttura di appartenenza.

Art. 6

Personale tecnico-amministrativo che ha priorità a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile

I Responsabili di Struttura/Superiori gerarchici/Dirigenti, nell'ambito dell'organizzazione della Struttura su base settimanale o plurisettimanale del personale in presenza e/o in modalità agile, daranno **priorità di accesso al lavoro agile ai/le dipendenti che si trovino in una o più delle condizioni soggettive indicate nel sottostante schema riepilogativo, a condizione che la modalità della prestazione resa in smart working sia ancora compatibile con le caratteristiche della loro prestazione lavorativa:**

	CATEGORIA	RIFERIMENTO NORMATIVO	CONDIZIONE
1	<i>lavoratrici 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</i>	<i>art.18, comma 3bis, della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 e ss.mm.ii.</i>	<i>non oltre il compimento dei 3 anni e 3 mesi di età del bambino.</i>
2	<i>lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità di cui all'art 26, comma 2, 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, in caso di adozione di minore</i>		<i>non oltre i 3 anni e 5 mesi successivi all'ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice a prescindere dall'età anagrafica dello stesso.</i>
3	<i>lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità di cui all'art 26, comma 6, 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, in caso di affidamento di minore</i>		<i>non oltre i 3 anni e 5 mesi successivi all'affidamento del minore a prescindere dall'età anagrafica dello stesso.</i>



4	<i>le dipendenti in stato di gravidanza certificato</i>		
5	<i>i/le dipendenti che abbiano nel medesimo nucleo familiare figli minori di sedici anni</i>		
6	<i>domicilio abituale/residenza dichiarato all'Amministrazione dal/la dipendente e risultante nel fascicolo personale e sede di lavoro in altra provincia della Regione Campania</i>		
7	<i>i/le dipendenti che dichiarino di avvalersi abitualmente dei mezzi di trasporto pubblico per la distanza domicilio-luogo di lavoro</i>		
8	<i>i/le dipendenti che assistono familiari/affini con handicap grave, ai sensi della L. 104/92, art 3, comma 3</i>		<i>disabilità del familiare/affine accertata ai sensi dell'art. 3 comma 3 della L. n. 104/1992</i>
9	<i>dipendente genitore di figlio minore di anni sedici per il periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio disposta da Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto</i>	<i>art. 2 comma 1 D.L. 13.03.2021, n. 30, convertito con modificazioni dalla L. 06.05.2021, n. 61</i>	<i>fruibile fino al 30 giugno 2021 salvo successive disposizioni legislative; in alternativa all'altro genitore; età del figlio inferiore ad anni 16; l'altro genitore non può, durante gli stessi giorni, fruire del congedo straordinario, non deve essere disoccupato o sospeso dal lavoro, né può fruire del bonus baby-sitting, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle misure di cui alla presente tabella; la prestazione lavorativa sia eseguibile in modalità agile.</i>
10	<i>entrambi i genitori di figli di ogni età con disabilità accertata ai sensi dell'articolo 3, commi 1 e 3, della L. n. 104/1992, con disturbi specifici dell'apprendimento riconosciuti ai sensi della L. n. 170/2010, o con bisogni educativi speciali, in coerenza con quanto previsto dalla direttiva del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 27 dicembre 2012, in materia di strumenti d'intervento per alunni</i>	<i>art. 2 comma 1bis D.L. 13.03.2021, n. 30, convertito con modificazioni dalla L. 06.05.2021, n. 61</i>	<i>riconosciuto ad entrambi i genitori; fruibile fino al 30 giugno 2021 salvo successive disposizioni legislative; a prescindere dall'età del figlio se lo stesso ha: 1. <i>disabilità accertata ai sensi dell'articolo 3, commi 1 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;</i> e/o</i>

	<p>con bisogni educativi speciali e organizzazione territoriale per l'inclusione scolastica, per il periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto, ovvero nel caso in cui i figli frequentino centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura.</p>		<p>2. disturbi specifici dell'apprendimento riconosciuti ai sensi della legge 8 ottobre 2010, n. 170; e/o</p> <p>3. bisogni educativi speciali, in coerenza con quanto previsto dalla direttiva del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della ricerca 27 dicembre 2012, in materia di strumenti d'intervento per alunni con bisogni educativi speciali e organizzazione territoriale per l'inclusione scolastica;</p> <p>– l'altro genitore non può, durante gli stessi giorni, fruire del congedo straordinario, non deve essere disoccupato/a o sospeso dal lavoro, né può fruire del bonus baby-sitting, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle misure di cui alla presente tabella;</p> <p>– la prestazione lavorativa sia eseguibile in modalità agile.</p>
--	---	--	---

Qualora non fosse già stata comunicata all'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo o all'Ufficio Assenze e Presenze Personale Contrattualizzato, sarà cura del/lla dipendente interessato/a comunicare, corredandola di idonea documentazione, al Responsabile di Struttura /Superiore gerarchico e, per conoscenza, all'UPTA/UAPPC a mezzo indirizzo di posta elettronica certificata istituzionale (PEC) la condizione soggettiva tra quelle indicate nel soprastante schema riepilogativo.

I/Le dipendenti rientranti nella fattispecie di cui al punto 7 dovranno inviare al Responsabile di Struttura nonché all'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo all'indirizzo istituzionale pec personale@pec.unina.it una dichiarazione, ai sensi dell'art. 47 del DPR 445 del 28/12/2000 e ss.mm.ii., qualora non l'avessero già prodotta alla Ripartizione Risorse Umane Personale Contrattualizzato e Trattamento Pensionistico, in attuazione del decreto del Direttore Generale n. 294 del 29 aprile 2020, ai fini di rientrare nella predetta condizione soggettiva.

Per le giornate lavorative svolte in modalità agile il personale di cui sopra dovrà continuare assicurare fasce orarie di reperibilità per almeno quattro ore anche discontinue. Al fine di garantire un'efficace interazione con la sede di servizio, le ore di reperibilità che dovranno essere assicurate nell'arco della giornata di lavoro agile dovranno essere preferibilmente coincidenti con i periodi di copresenza e con l'orario di servizio mediamente osservati presso la struttura di appartenenza.

Il Responsabile di Struttura/Superiore gerarchico/Dirigente potrà, con un preavviso scritto debitamente motivato di tre giorni lavorativi, in deroga all'organizzazione della Struttura già pianificata su base settimanale o plurisettimanale tra le giornate da assicurare in presenza e in modalità agile richiedere, previo accordo con il/la dipendente ove possibile, la presenza nei locali dell'Università di ulteriori giornate per la conclusione di attività/procedimenti/servizi non eseguibili da remoto.”

Art. 3

Per tutto quanto non modificato dal presente provvedimento si rinvia in toto al Decreto del Direttore Generale n. 805/2020 reperibile sul sito web di Ateneo al link http://www.unina.it/documents/11958/21110526/DG.2020.0805_lavoro.agile.da.1.11.2020.pdf

Il presente provvedimento potrà altresì essere rivisto a seguito di modifiche legislative che dovessero intervenire.

IL DIRETTORE GENERALE
dott. Francesco BELLO

Ripartizione Risorse Umane Personale
Contrattualizzato e Trattamento Pensionistico
Dirigente: *Dott.ssa Gabriella Formica*