



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE
DIVISIONE RISORSE
SETTORE RISORSE UMANE
Personale Tecnico Amministrativo
Via Duomo, 6 – 13100 Vercelli VC
Tel. 0161 228410
presenze@uniupo.it

OGGETTO: Lavoro agile – informativa per il rientro in presenza dal 15/10/2021 ai sensi del D.P.C.M. del 23/09/2021

Con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23/09/2021, dal 15/10/2021 “il lavoro in presenza” è stato riconosciuto quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, conseguentemente viene a cessare “il lavoro agile emergenziale”.

Con successivo Decreto dell’8/10/2021, il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha disposto che le Pubbliche Amministrazioni organizzino le attività dei propri uffici prevedendo il rientro in presenza di tutto il personale e adottino, entro il 30/10/2021, le misure organizzative necessarie.

In particolare, entro il 30/10/2021, le Pubbliche Amministrazioni devono prioritariamente:

- a) organizzare il rientro del personale preposto ad attività di sportello e di ricevimento dell’utenza (front-office) e dei settori preposti alla erogazione dei servizi all’utenza (back-office), anche attraverso la flessibilità degli orari di sportello e di ricevimento dell’utenza, anche mediante l’ausilio di piattaforme digitali già impiegate dalle pubbliche amministrazioni;
- b) adottare fasce temporali di flessibilità per l’accesso dei dipendenti alle sedi universitarie, ulteriori rispetto a quelle già adottate.

Ciò premesso, per consentire la riorganizzazione dei servizi secondo le nuove modalità e tenendo in considerazione anche le diverse esigenze di conciliazione vita-lavoro del personale, si ritiene opportuno mantenere l’attuale programmazione settimanale del lavoro agile (3 giorni in presenza e 2 in *smart working*) fino al 30/10/2021, fermo restando il rientro in presenza dal 01/11/2021.

Si ricorda che dal 01/09/2021 le attività universitarie sono svolte in presenza, per cui lo svolgimento della prestazione anche in modalità agile fino al 30/10/2021 non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti.

Relativamente ai soggetti c.d. “fragili” l’art. 26, comma 2-bis, del D.L. 18 del 17/03/2020 prevede che fino al 31/12/2021 “i lavoratori dipendenti pubblici e privati 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”, svolgano di norma la prestazione lavorativa in modalità agile.



Le suddette condizioni dovranno essere accertate dal medico competente. A tale scopo è stato chiesto al medico competente di fissare incontri individuali per le valutazioni di competenza. Ogni dipendente che ritenga di essere nelle condizioni di rischio di cui sopra può rivolgersi al RSPP.

Sempre il D.M. dell'08/10/2021 subordina l'accesso allo *smart working* al rispetto delle seguenti condizioni:

1. assicurazione della piena erogazione dei servizi resi agli utenti;
2. adeguata rotazione del personale che può eseguire le prestazioni in modalità agile, assicurandone comunque la prevalenza in presenza;
3. una piattaforma digitale o un *cloud* o comunque strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate durante lo svolgimento del lavoro agile;
4. un piano di smaltimento del lavoro arretrato, se accumulato;
5. la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;
6. il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti;
7. la rotazione del personale in presenza, ove richiesto dalle misure di carattere sanitario;
8. stipula di un accordo individuale ai sensi dell'art. 18, comma 1 della legge n. 81/2017, che definisca almeno:
 - gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 - le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore, nonché eventuali fasce di contattabilità;
 - le modalità e i criteri di misurazione della prestazione.

Nel breve saranno individuate le tipologie di attività che possono essere svolte con lavoro agile, nel rispetto delle condizioni previste dalla norma e sarà pubblicato un apposito avviso.

I dipendenti che prestano tali attività potranno presentare al proprio dirigente istanza di svolgimento del lavoro agile, indicando contestualmente obiettivi, modalità e tempi di esecuzione, disconnessione e contattabilità nonché le modalità e i criteri di misurazione della prestazione.

Sarà comunque garantita una adeguata rotazione del personale autorizzato allo svolgimento del lavoro agile.

Si ritiene infine utile precisare che mantengono validità i progetti di telelavoro ad oggi autorizzati.

Cordiali saluti.

LA DIRETTRICE GENERALE
(Loredana Segreto)

VISTO
IL RESPONSABILE DEL SETTORE RISORSE UMANE
(ANNALISA BARBALE)

VISTO
IL DIRIGENTE DELLA DIVISIONE RISORSE
(PAOLO PASQUINI)