



UNIVERSITÀ "G. d'ANNUNZIO" - CHIETI PESCARA

Il Direttore Generale

D.D. n.77/2020

Prot. n.17261 del 10 marzo 2020

Titolo VII Classe 12 (Tutela della salute e sorveglianza sanitaria)

OGGETTO: Modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o smart working). Determinazioni urgenti.

IL DIRETTORE GENERALE

SENTITO il responsabile della Divisione Affari Legali;

VISTA la Legge n.240/2010 (c.d. Legge Gelmini) e, in particolare, l'art.2, comma 1, lett. o), relativo all'attribuzione al Direttore Generale "(...) della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo dell'ateneo, nonché dei compiti, in quanto compatibili, di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 (...)";

VISTO e RICHIAMATO lo Statuto dell'Università degli Studi "G. d'Annunzio" Chieti - Pescara e, in particolare, l'art.29 in materia di attribuzioni del Direttore Generale;

PRESO ATTO dell'emergenza sanitaria che sta vivendo l'Italia e la comunità internazionale tutta legata alla situazione epidemiologica da COVID-19 in atto tanto che l'Organizzazione mondiale della sanità ha dichiarato tale epidemia un'emergenza di sanità pubblica di rilevanza internazionale e sul territorio nazionale è stato dichiarato, per sei mesi, lo stato di emergenza relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili (come da premesse del D.L. n.6 del 23 febbraio 2020);

VISTO il D.L. 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 1° marzo 2020 avente ad oggetto "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" -pubblicato sulla G.U. n.52 del 1.3.2020- e, in particolare, l'art.4, comma 1, lett. a) secondo cui "**1. Sull'intero territorio nazionale si applicano le seguenti misure: a) 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 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti. Gli obblighi di informativa di cui all'art.22 della legge 22 maggio 2017, n.81 sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro**";

VISTO il D.L. 2 marzo 2020, n.9 avente ad oggetto "Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19." e, in particolare, l'art.18 relativo alle "Misure di ausilio allo svolgimento del lavoro agile da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e degli organismi di diritto pubblico";

VISTO il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2020 avente ad oggetto "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, applicabili



UNIVERSITÀ "G. d'ANNUNZIO" - CHIETI PESCARA

Il Direttore Generale

sull'intero territorio nazionale" -pubblicato sulla G.U. n.55 del 4.3.2020- e, in particolare, l'art.1, comma 1, lett. n), che in sostanza reitera quanto disposto dall'art.4, comma 1, lett. a) del DPCM del 1°Marzo 2020 - in G.U. n.52 del 1.3.2020;

VISTO il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8 marzo 2020 avente ad oggetto "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", pubblicato sulla G.U. n.59 dell'8.3.2020 e, in particolare, l'art.2, comma 1, lett. r), che in sostanza reitera quanto disposto dall'art.4, comma 1, lett. a) del DPCM del 1°Marzo 2020 - in G.U. n.52 del 1.3.2020;

VISTA e RICHIAMATA la **Direttiva n.1 del 25 febbraio 2020 prot. n.12035** del Ministro per la Pubblica Amministrazione (**AII.1**) relativa alle "prime indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-2019 nelle pubbliche amministrazioni al di fuori delle aree di cui all'articolo 1 del decreto-legge n. 6 del 2020" secondo cui (al punto 3) "Ferme restando le misure adottate in base al decreto-legge n.6 del 2020, al fine di contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa, le amministrazioni in indirizzo, 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.**"

VISTA e RICHIAMATA altresì la **Circolare n.1 del 4 marzo 2020 prot. n.15008** del Ministro per la Pubblica Amministrazione (**AII.2**) in cui si legge testualmente che «Per effetto delle modifiche apportate al richiamato articolo 14 della legge n.124 del 2015 dal recente decreto-legge 2 marzo 2020, n.9, recante "Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", è superato il regime sperimentale dell'obbligo per le amministrazioni di adottare misure organizzative per il ricorso a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa con la conseguenza che la misura opera a regime.» e con la quale sono individuati misure e strumenti, anche informatici, "a cui le pubbliche amministrazioni, nell'esercizio dei poteri datoriali e della propria autonomia organizzativa, possono ricorrere per incentivare l'utilizzo di modalità flessibili di svolgimento a distanza della prestazione lavorativa (...)" tra cui

- il ricorso, in via prioritaria, al lavoro agile come forma più evoluta anche di flessibilità di svolgimento della prestazione lavorativa, in un'ottica di progressivo superamento del telelavoro;

- l'utilizzo di soluzioni "cloud" per agevolare l'accesso condiviso a dati, informazioni e documenti;

- il ricorso a strumenti per la partecipazione da remoto a riunioni e incontri di lavoro (sistemi di videoconferenza e *call conference*);

- 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



UNIVERSITÀ "G. d'ANNUNZIO" - CHIETI PESCARA

Il Direttore Generale

sicurezza e protezione della rete secondo le esigenze e le modalità definite dalle singole pubbliche amministrazioni;

- l'attivazione di un sistema bilanciato di reportistica interna ai fini dell'ottimizzazione della produttività anche in un'ottica di progressiva integrazione con il sistema di misurazione e valutazione della performance;

CONSIDERATO che, alla luce della citata circolare, le PP.AA. oggi -in ragione della crisi epidemiologica- hanno l'obbligo di adottare tutte le iniziative necessarie all'attuazione delle misure in argomento, incluso il lavoro agile come forma più evoluta di flessibilità di svolgimento della prestazione lavorativa; il tutto, in un'ottica di progressivo superamento del telelavoro per essere quest'ultimo focalizzato, quasi esclusivamente, sulla flessibilità *loci*, ovvero sulla possibilità di lavorare da una postazione fissa diversa dall'ufficio;

VISTO il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 9 marzo 2020 avente ad oggetto "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, applicabili sull'intero territorio nazionale.", pubblicato sulla G.U. n.62 del 9.3.2020 che ha esteso, a tutto il territorio nazionale, le misure di cui all'art.1 del citato Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8 marzo 2020 (tra cui anche "**evitare ogni spostamento delle persone fisiche (...)** salvo che per gli spostamenti motivati da comprovate esigenze lavorative o situazioni di necessità ovvero spostamenti per motivi di salute");

RAVVISATE la necessità e l'urgenza, nelle more dell'adozione del Regolamento di Ateneo sul "lavoro agile" o "smart working", di prevedere e disciplinare misure e strumenti volti ad incentivare l'utilizzo di modalità flessibili di svolgimento a distanza della prestazione lavorativa; e ciò al fine di fronteggiare la contingente emergenza sanitaria in ossequio alle direttive del Governo e adottare misure cautelative a tutela della salute pubblica e del buon funzionamento e della continuità dell'attività istituzionale dell'Ateneo, anche nell'ottica di ridurre il più possibile ogni spostamento delle persone fisiche sull'intero territorio nazionale;

DECRETA

Art.1

Il Personale tecnico amministrativo, bibliotecario e CEL che su base volontaria chieda di avvalersi di lavoro agile o smart working, compatibilmente con l'impatto generale sull'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e tenuto conto **anche dei criteri di priorità di cui alla direttiva n.1/2020 ma non di esclusività** quali:

- (a1) "lavoratori portatori di patologie che li rendono maggiormente esposti al contagio";
 - (a2) ai quali vanno logicamente aggiunti i lavoratori i cui familiari siano conviventi nella stessa abitazione e siano portatori di patologie che li rendano maggiormente esposti al contagio;
 - (b) "i lavoratori che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa";
 - (c) "i lavoratori sui quali grava la cura dei figli a seguito dell'eventuale contrazione dei servizi dell'asilo nido e della scuola dell'infanzia;
- con l'aggiunta di
- (d) destinatari delle misure volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori di cui al D. L.vo n.80/2015;
 - (e) altre ipotesi

può essere autorizzato a svolgere la propria prestazione lavorativa presso una sede differente dalla sede abituale di lavoro, in accordo con il responsabile della struttura di afferenza, sentito il Direttore Generale dell'Ateneo.



UNIVERSITÀ "G. d'ANNUNZIO" - CHIETI PESCARA

Il Direttore Generale

La richiesta per poter fruire del lavoro agile dovrà avvenire con l'utilizzo del format allegato al presente decreto da indirizzare alla Divisione 2- Personale tecnico Amministrativo e Biblioteche per i provvedimenti di competenza.

Art.2

La prestazione dell'attività lavorativa in lavoro agile non varia la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato, la posizione della lavoratrice o del lavoratore all'interno dell'Amministrazione e non modifica la relativa sede di lavoro di assegnazione.

Ai lavoratori agili è garantita la parità di trattamento economico e normativo rispetto ai colleghi che eseguono la prestazione con modalità ordinaria. È quindi prevista la loro tutela in caso di infortunio e malattie professionali, secondo le modalità illustrate dall'INAIL nella circolare n.48/2017.

Art.3

L'Amministrazione, laddove possibile, metterà a disposizione gli strumenti di lavoro ovvero PC e tablet. In ogni caso i dipendenti potranno utilizzare i propri dispositivi informatici.

Per un efficiente svolgimento delle prestazioni lavorative si dovrà:

- attivare un calendario condiviso con i colleghi e con il responsabile gerarchicamente sovraordinato;
- utilizzare mail istituzionali fornite dall'Ateneo per agevolare lo scambio di dati, informazioni e documenti.

Art.4

I dipendenti in smart working sono tenuti sia a custodire con diligenza la documentazione, i dati e le informazioni utilizzati durante lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile sia al rispetto delle previsioni del Regolamento UE n.679/2016 (G.D.P.R.) e del vigente Decreto Legislativo n.196/2003 in materia di Privacy e Protezione dei Dati Personali.

I dipendenti in smart working conformano inoltre la propria condotta al rispetto:

- dell'obbligo di diligenza, secondo le previsioni dell'articolo 2104 del Codice Civile;
- dell'obbligo di fedeltà di cui all'art.2105 del Codice Civile;
- degli obblighi di riservatezza, ai sensi del D.P.R. n.62/2013.

Trovano applicazione, inoltre, le disposizioni su incompatibilità e cumulo di impieghi e incarichi di cui all'articolo 53 del Decreto legislativo n.165/ 2001.

Art.5

I lavoratori agili dovranno ottemperare agli obblighi di registrazione delle entrate, uscite e pause da remoto sul sistema Star Web, in ossequio all'orario di lavoro ordinario; in alternativa potranno attestare l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa (comprese eventuali pause) mediante invio di mail dalla propria istituzionale a quella con indirizzo lavoroagile@unich.it;

Art.6

Le disposizioni di cui al presente decreto sono da considerarsi vevoli per tutto il periodo dell'emergenza sanitaria Covid-19; il tutto ferme restando le disposizioni del regolamento in materia di telelavoro e lavoro agile in fase di approvazione.

Il Direttore Generale
(Dott. Arch. Giovanni CUCULLO)

