



UNIVERSITÀ "G. d'ANNUNZIO" - CHIETI PESCARA

Il Direttore Generale

D.D. n. 85/2020 Prot. n. 18144 del 13 marzo 2020
Titolo VII Classe 12 (*Tutela della salute e sorveglianza sanitaria*)

OGGETTO: Linee Guida sulla modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o smart working). Determinazioni urgenti.

IL DIRETTORE GENERALE

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 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;



UNIVERSITÀ "G. d'ANNUNZIO" - CHIETI PESCARA

Il Direttore Generale

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 (**All.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 (**All.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 spaziotemporali 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 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;



UNIVERSITÀ "G. d'ANNUNZIO" - CHIETI PESCARA

Il Direttore Generale

CONSIDERATO che, alla luce delle citate circolari, 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 DPCM dell'8 marzo 2020 ed in particolare l'art.1, comma 1 lett. e) ai sensi del quale *"si raccomanda ai datori di lavoro pubblici e privati di promuovere, durante il periodo di efficacia del presente decreto, la fruizione da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di congedo ordinario e di ferie, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, lettera r)";*

VISTO il DPCM del 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"**");**

VISTO il DPCM dell'11.3.2020 ed in particolare l'art.1 comma 6 ai sensi del quale *"Fermo restando quanto disposto dall'articolo 1, comma 1, lettera e), del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 marzo 2020 e fatte salve le attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza, le pubbliche amministrazioni, assicurano lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile del proprio personale dipendente, anche in deroga agli accordi individuali e agli obblighi informativi di cui agli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81 e individuano le attività indifferibili da rendere in presenza";*

VISTO il D.D. n.77/2020 Prot. n.17261 del 10 marzo 2020 - Modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o smart working). Determinazioni urgenti;

RAVVISATE la necessità e l'urgenza, di 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;

VISTO il verbale relativo all'incontro con le RSU e le OO.SS. in data 12.03.2020;

VISTA e **RICHIAMATA** da ultimo anche la **Circolare n.2 del 12 marzo 2020** del Ministro per la Pubblica Amministrazione registrata alla Corte dei Conti in pari data al n.446 (**All.3**) in cui, richiamati il DPCM del 9 marzo 2020 *"io resto a casa"* (con cui sono state estese all'intero territorio nazionale le misure di cui all'articolo 1 del DPCM 8 marzo 2020) e il DPCM 11 marzo 2020, si precisa **ai punti 2, 3 e 7** che:

"Le misure adottate per l'intero territorio nazionale sono, fra l'altro, finalizzate a ridurre la presenza dei dipendenti pubblici negli uffici e ad evitare il loro spostamento; tuttavia non pregiudicano lo svolgimento dell'attività amministrativa da parte degli uffici pubblici."



UNIVERSITÀ "G. d'ANNUNZIO" - CHIETI PESCARA

Il Direttore Generale

"Le amministrazioni, nell'ambito delle proprie competenze istituzionali, svolgono le attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza e le attività indifferibili con riferimento sia all'utenza interna (a titolo esemplificativo: pagamento stipendi, attività logistiche necessarie per l'apertura e la funzionalità dei locali) sia all'utenza esterna.";

"Le amministrazioni, considerato che -sulla base di quanto rappresentato nel successivo punto 3- **la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è il lavoro agile, limitano la presenza del personale negli uffici ai soli casi in cui la presenza fisica sia indispensabile per lo svolgimento delle predette attività, adottando forme di rotazione dei dipendenti per garantire un contingente minimo di personale da porre a presidio di ciascun ufficio, assicurando prioritariamente la presenza del personale con qualifica dirigenziale in funzione del proprio ruolo di coordinamento**";

"Ferma restando la necessità di ridurre la presenza dei dipendenti pubblici negli uffici e di evitare il loro spostamento, per le attività che, per la loro natura, non possono essere oggetto di lavoro agile, le amministrazioni, nell'esercizio dei propri poteri datoriali, adottano strumenti alternativi quali, a titolo di esempio, la rotazione del personale, la fruizione degli istituti di congedo, della banca ore o istituti analoghi, nonché delle ferie pregresse nel rispetto della disciplina definita dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro";

"La previsione ..." di almeno il 10% degli smart workers ... in regime fisiologico "... non prevede una soglia massima per il ricorso alle predette modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, per cui l'attuale situazione emergenziale è tale da giustificarne il ricorso come strumento ordinario".

"Sul punto, come già chiarito nella citata circolare n.1 del 2020, si ricorda la possibilità di ricorrere alle modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa anche nei casi in cui, a fronte dell'indisponibilità o insufficienza di dotazione informatica da parte dell'amministrazione, il dipendente si renda disponibile ad utilizzare propri dispositivi, garantendo in ogni caso adeguati livelli di sicurezza e protezione della rete secondo le esigenze e le modalità definite dalle singole pubbliche amministrazioni."

"Le attività di ricevimento del pubblico o di erogazione diretta dei servizi al pubblico, fermo restando quanto detto nel paragrafo 2 della presente direttiva relativamente alle attività indifferibili, sono prioritariamente garantite con modalità telematica o comunque con modalità tali da escludere o limitare la presenza fisica negli uffici (ad es. appuntamento telefonico o assistenza virtuale)."

Richiamato il proprio D.D. n.77/2020 Prot. n.17261 del 10 marzo 2020, ad integrazione, modifica ed esplicazione del medesimo

DECRETA

l'introduzione del Piano Straordinario "Lavoro agile" - Emergenza Nuovo Coronavirus COVID 19 dal **16 marzo 2020 fino al 3 aprile 2020**, salvo successivi provvedimenti che saranno adottati a seguito di disposizioni emanate dalle Autorità competenti.

Il Piano viene introdotto al fine di assicurare l'ordinaria funzionalità dell'Ateneo, in ottemperanza dei DPCM del 8 marzo 2020, 9 marzo 2020 e 11 marzo 2020.

I servizi di Ateneo dovranno essere fruiti, per quanto possibile, prediligendo l'utilizzo di strumenti di comunicazione a distanza (telefono, posta elettronica, web).



UNIVERSITÀ "G. d'ANNUNZIO" - CHIETI PESCARA

Il Direttore Generale

Tutti i dipendenti dell'Ateneo, ferma restando la facoltà di giustificare l'assenza con gli ordinari permessi a disposizione ed in particolare attraverso l'istituto del congedo ordinario (ferie 2019/2020, riposo compensativo e altri istituti previsti dal CCNL vigente) potranno fare richiesta di essere collocati in lavoro agile attraverso l'apposito modulo allegato **(All.4) per la durata massima di 5 giorni lavorativi consecutivi intervallati solo da giorni non lavorativi quali il sabato, la domenica e festivi in ragione della eventuale rotazione, come da precisazione che segue.**

EVENTUALE ROTAZIONE

Qualora -in ipotesi- debba essere garantita l'attività amministrativa in una struttura, su richiesta del responsabile di quella specifica singola struttura di articolazione dell'Ateneo, può essere assicurata la presenza in servizio di personale amministrativo, **mediante rotazione**; la **rotazione** -non obbligatoria, ma solo eventuale se resasi necessaria a seguito di segnalazione del responsabile della struttura - sarà applicata secondo il seguente criterio:

Ripartizioni di personale in eventuale rotazione nei Dipartimenti, Centri, Strutture ed Uffici

Unità di personale afferente alla struttura	Unità di personale di cui deve essere garantita la presenza
Fino a 5 unità	1 unità
Fino a 10 unità	2 unità
Oltre 10 unità	20% delle unità

Fermi restando i criteri di priorità di cui alla direttiva n.1/2020 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;

richiamati nel precedente D.D. n.77/2020 Prot. n.17261 del 10 marzo 2020 che comportano l'esclusione dall'eventuale rotazione

sono esclusi dall'eventuale rotazione medesima -secondo i criteri che seguono- anche

- (d) i dipendenti, muniti di certificazione medica attestante la patologia, che soffrono di patologie complesse, quali a titolo esemplificativo quelle asmatiche e cardiovascolari, immunodepressione e in terapia oncologica -qualora non già ricompresi nell'ipotesi di cui alla lettera (a1)-;
- (e) i dipendenti con riconoscimento dell'handicap in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/92, art.3 comma 3 -qualora non già ricompresi nell'ipotesi di cui alla lettera (a1)-;
- (f) i dipendenti con patologie gravi certificate o in possesso di verbale ai sensi della Legge 104/92, art.3 comma 1 -qualora non già ricompresi nell'ipotesi di cui alla lettera (a1)-;
- (g) i dipendenti che assistono familiari in situazione di handicap grave ai sensi della Legge 104/92, art.3 commi 1 e 3 -qualora non già ricompresi nell'ipotesi di cui alla lettera (a2)-;
- (h) le dipendenti in stato di gravidanza, qualora non si trovino in maternità anticipata per lavoro o per gravidanza a rischio;
- (i) 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;
- (l) altre ipotesi non espressamente ricomprese

Ribadita l'esigenza di eventualmente garantire l'attività amministrativa nella struttura dell'Ateneo segnalata dal relativo responsabile e, quindi, assicurare la presenza in servizio di unità di personale,



UNIVERSITÀ "G. d'ANNUNZIO" - CHIETI PESCARA

Il Direttore Generale

si precisa che i criteri di graduazione che precedono saranno applicati -appunto- ai dipendenti assegnati ad ogni singola struttura e/o ufficio e non in senso assoluto all'Ateneo unitariamente inteso.

A parità di condizioni di cui alle ipotesi che precedono all'interno di ogni singola struttura dell'Ateneo, saranno ammessi al lavoro agile in via prioritaria i dipendenti in possesso di un PC e di una connessione ad Internet privati; resta inteso che ogni eventuale importo economico collegato direttamente e/o indirettamente allo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità smart working (ad esempio elettricità, riscaldamento, ADSL, fibra, etc.) non viene rimborsato dall'Amministrazione e sarà a carico del lavoratore. L'altro dipendente, seppur in condizioni di parità, potrà far ricorso agli ordinari permessi a disposizione ed in particolare all'istituto del congedo ordinario (ferie 2019/2020, riposo compensativo e altri istituti previsti dal CCNL vigente); un'eventuale collocamento forzoso in ferie potrebbe essere giustificato **dal prioritario obbligo di tutelare la salute.**

Sempre in ipotesi di pari posizione all'interno di ogni singola struttura dell'Ateneo -una volta applicati i criteri che precedono per l'esclusione dalla eventuale rotazione- qualora entrambi i dipendenti fossero dotati di un PC e di una connessione ad Internet privati e si rendesse necessario scegliere tra di due, avrà la priorità ad accedere al lavoro agile quello che non ha la possibilità di fruire di ferie residue maturate nell'anno 2019; dunque l'altro dipendente, seppur in condizioni di parità, potrà far ricorso agli ordinari permessi a disposizione ed in particolare all'istituto del congedo ordinario (ferie 2019/2020, riposo compensativo e altri istituti previsti dal CCNL vigente); **il tutto finalizzato a tutelare prioritariamente la salute di esso dipendente.**

A richiesta degli interessati potranno essere esclusi dall'eventuale rotazione anche i dipendenti che rappresentino altre condizioni comprovate di **impossibilità** nel raggiungimento della sede di servizio.

Le richieste devono essere corredate dal nulla osta del responsabile della struttura ed inviate alla Divisione 2 all'indirizzo e-mail personale.pta@unich.it ed autorizzate dal Direttore Generale.

Le domande devono essere presentate prima al vaglio del responsabile della struttura il cui assenso o diniego non vincola la decisione finale del Direttore Generale.

È rimessa al Responsabile della Struttura:

- la valutazione della compatibilità delle mansioni svolte dal richiedente con lo "smart working";
- la precisazione dei giorni settimanali nei quali il dipendente può essere ammesso al "lavoro agile, ferma restando la durata massima di 5 giorni lavorativi consecutivi intervallati solo da giorni non lavorativi quali il sabato, la domenica e festivi;
- l'applicazione del criterio di eventuale rotazione come sopra specificato.

Ai sensi dell'art.5 del D.D. 77/2020 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;

Il dipendente in lavoro agile deve garantire la reperibilità in corrispondenza dell'orario di servizio fornendo i propri recapiti telefonici ed eventualmente richiedendo la deviazione di chiamata del numero di ufficio sul proprio numero di cellulare.

Ai sensi dei provvedimenti emanati dalle Autorità competenti, saranno considerati in malattia, così come disciplinata dall'art.35, comma 14, del CCNL 2006-2009 relativo al personale del Comparto Università e salvo diverse disposizioni in materia emanate dalle Autorità competenti, i dipendenti



UNIVERSITÀ "G. d'ANNUNZIO" - CHIETI PESCARA

Il Direttore Generale

che si trovano in quarantena obbligatoria a seguito di restrizione per accertamento medico legato all'emergenza in corso.

I dipendenti che si trovassero nella condizione descritta dovranno produrre idonea certificazione medica e non potranno presentarsi in Ateneo fino al termine dei quattordici giorni previsti dalle disposizioni ministeriali.

Il presente Piano ha carattere di eccezionalità e urgenza ed è emanato esclusivamente per far fronte all'emergenza sanitaria in corso, in coerenza con i provvedimenti cautelativi emanati dalle competenti Autorità.

Il presente provvedimento si applica al personale tecnico amministrativo, CEL e dirigenziale strutturati.

Il presente provvedimento, come disposto al punto 9 della Direttiva Ministro P.A. n.2/2020, verrà immediatamente inviati al Dipartimento della funzione pubblica a mezzo PEC all'indirizzo protocollo_dfp@mailbox.governo.it per comunicare le misure poste in essere in attuazione della direttiva stessa con particolare riferimento alle modalità organizzative adottate per il ricorso al lavoro agile.

Provvedimento immediatamente esecutivo.

Del presente provvedimento verrà data informazione -unitamente al precedente D.D. n.77/2020 Prot. n.17261 del 10 marzo 2020- al S.A. ed al C.d.A. nelle prossime sedute immediatamente utili.

(Dott. Arch. Giovanni CUCULLO)

Si allegano: All.1 Direttiva n.1 del 25 febbraio 2020 prot. n.12035; **All.2** Circolare n.1 del 4 marzo 2020 prot. n.15008; **All.3** Circolare n.2 del 12 marzo 2020; **All.4** modulo richiesta collocazione in lavoro agile.