



Ripartizione Risorse Umane e Comunicazione
Dirigente: dott.ssa Alessia Ricciardi
Ufficio Formazione, Relazioni Sindacali e Gestione Presenze P.T.A.
Capo dell'Ufficio: Margherita Zeno
ufficio.presenze@uniparthenope.it
direzione.generale@pec.uniparthenope.it

Ai Presidenti delle
Scuole Interdipartimentali
Ai Direttori dei Dipartimenti
Ai Dirigenti delle Ripartizioni
Al Direttore della Biblioteca
Ai Capi degli Uffici
Ai Segretari dei Dipartimenti
A tutto il Personale
Tecnico Amministrativo
Alle OO.SS. ed alle RR.SS.UU.
LORO SEDI

*Trasmissione tramite sistema protocollo TITULUS
Prot. n. 49484 del 25/06/2020*

Oggetto: Nuove disposizioni in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile introdotte dal D.L.19/05/2020 n. 34.

Come è noto, nella Gazzetta Ufficiale n. 128 del 19/05/2020, è stato pubblicato il Decreto Legge 19/05/2020 n. 34, contenente Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

In particolare, si riporta, nel seguito, la disposizione relativa al comma 1 dell'articolo 263, rubricato "Disposizioni in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile" che, testualmente, dispone:

"Al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, fino al 31 dicembre 2020, adeguano le misure di cui all'articolo 87, comma 1, lettera a), del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, alle esigenze della progressiva riapertura di tutti gli uffici pubblici e a quelle dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali. A tal fine, 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. Ulteriori modalità organizzative possono essere individuate con uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione."



Attraverso l'articolo 263 del D.L. n. 34/2020 il legislatore intende assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, dando corso alle istanze e alle segnalazioni dei privati.

Questa norma ribadisce quanto stabilito nella Direttiva FP n. 3/2020 e prevede, alla luce della graduale ripresa delle attività economiche, che le pubbliche amministrazioni riorganizzino il lavoro e l'erogazione dei servizi al fine di supportare il tessuto produttivo del Paese.

Resta fermo che le attività che le amministrazioni sono chiamate a garantire possono essere svolte sia nella sede di lavoro – anche solo per alcune giornate, nei casi in cui il dipendente faccia parte del contingente minimo posto a presidio dell'ufficio – sia con modalità agile.

Le pubbliche amministrazioni dovranno essere in grado di definire modalità di gestione del personale duttili e flessibili, tali da assicurare che il supporto alla progressiva ripresa delle attività sia adeguato e costante tale da ad assicurare comunque la ragionevole durata e la celere conclusione dei procedimenti.

Contestualmente le amministrazioni sono invitate ad individuare ogni misura utile a consentire la dematerializzazione dei procedimenti (ad es. provvedere, mediante il personale in presenza, alla scansione e all'invio della documentazione al personale in modalità agile; provvedere all'utilizzo di cloud, offerti gratuitamente anche in questa fase da provider privati, per l'archiviazione di documentazione), di modo tale che tutti i dipendenti possano svolgere la propria prestazione a pieno regime.

Lo smart working resta la modalità ordinaria, ma occorre, altresì, dare corso alle istanze e segnalazioni dei privati, assicurando la continuità dell'azione amministrativa e la rapida conclusione dei procedimenti.

La previsione normativa in argomento, in primo luogo, conferma che il lavoro agile resta la forma ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa. L'articolo 87 del D.L. 18/2020, convertito in legge 27/2020, non è stato abolito, ma anzi viene implicitamente confermato.

In secondo luogo, l'articolo 263 del D.L. 34/2020 evidenzia che le disposizioni del citato articolo 87 resteranno in vigore fino al 31/12/2020, ma con la possibilità che le pubbliche amministrazioni, nel corso dei mesi, adeguino le misure emergenziali alle esigenze di progressiva riapertura di tutti gli uffici, tenuto conto che l'emergenza epidemiologica terminerà il 31/07/2020, ai sensi della Delibera del C.d.M. del 31/01/2020.

Pertanto, l'obiettivo che si intende perseguire è quello di garantire una ripresa graduale in presenza di tutto l'Ateneo, ovviamente garantendo tutti i requisiti di sicurezza sanitaria, e nel presupposto che la curva di contagio del COVID-19 continui il suo trend decrescente.

Tanto premesso, si dispone, a decorrere dal 1/07/2020, il rientro del personale dirigenziale e tecnico-amministrativo, nelle sedi di Ateneo, fermo restando ogni altra eventuale determinazione che dovesse essere assunta dalle autorità competenti.

Si rende noto che il Senato Accademico ed il Consiglio di Amministrazione, rispettivamente nelle sedute del 23/06/2020 e del 25/06/2020, hanno approvato il "Piano Post Lockdown per le fasi 2 e 3". Tale Piano illustra in dettaglio le azioni pianificate dall'Ateneo per far fronte alle Fasi 2 e 3 del post lockdown.

Tenuto conto di quanto detto finora e salvo le eccezioni previste dalla normativa vigente, si prevede quanto segue:



- **Presidio giornaliero di tutte le strutture di Ateneo;**
- **Il personale dirigenziale e tecnico-amministrativo dovrà assicurare la presenza per almeno un giorno a settimana dal 1° luglio 2020 e per almeno 2 giorni a settimana dal 1° settembre 2020.**

Si precisa che, per le strutture con organico di ridotta entità, il Direttore di dipartimento/dirigente, al fine di garantire il presidio giornaliero, potrà individuare altro personale purché afferente al proprio dipartimento/ripartizione. La presenza in servizio presso le sedi prevede l'osservanza del "Protocollo operativo dell'Università degli Studi di Napoli "Parthenope" per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus COVID -19", pubblicato sul sito istituzionale dell'Università.

A partire dal 1/07/2020, il personale dirigente e tecnico-amministrativo è tenuto, pertanto, allo svolgimento della prestazione lavorativa in sede, nelle modalità sopraindicate e nel rispetto del calendario programmato con il Direttore di Dipartimento/Dirigente. Nel caso in cui il dipendente sia assente a qualsiasi titolo dal servizio, nel/i giorno/i di presenza in sede programmato/i, sarà tenuto a recuperarlo/i nel primo periodo utile;

- **Gli accessi agli uffici e agli sportelli continuano ad avvenire su appuntamento, per evitare sovraffollamenti e file in attesa** e, comunque, deve essere preferita la comunicazione via telefono e via telematica.
- Nei giorni di servizio svolti presso le sedi dell'Ateneo, se eccedenti la programmazione settimanale già concordata, è possibile spezzare la giornata lavorativa - fino al 31/07/2020 e previa autorizzazione del Direttore di dipartimento/Dirigente - prestandola in parte in ufficio ed in parte con rientro pomeridiano presso la propria abitazione o viceversa.

Si comunica che, in ragione delle modifiche introdotte dall'art. 73 del D.L. n. 19.05.2020, n. 34 all'art. 24 del D.L. n. 17.03.2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, **il numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili anche nei mesi di maggio e giugno 2020.**

Atteso che le modalità di fruizione dei permessi aggiuntivi sono le stesse di quelli dei mesi di marzo ed aprile ultimi scorsi, si rimanda per completezza alla nota prot. n. 25339 del 24/03/2020.

Premesso che la modalità della prestazione resa in smart working di quattro giorni settimanali su cinque, sia ancora compatibile con le caratteristiche della loro prestazione lavorativa e salvo successive disposizioni che dovessero intervenire dalle Autorità competenti, il personale che si trovi in una o più delle condizioni soggettive sotto specificate può chiedere di



essere esonerato da turni di servizio in presenza aggiuntivi, per il periodo dal 1° al 31 luglio 2020:

1. le dipendenti 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 (cfr. art. 18, c. 3 bis L.81/2017);
2. i/le dipendenti con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 (cfr. art. 18, c. 3 bis L.81/2017);
4. i/le dipendenti con handicap in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/92, art. 3, comma 3, o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della L. 104/92 (art. 39 D.L. n.18/2020);
5. i/le dipendenti immunodepressi e i dipendenti familiari conviventi di persone immunodepresse (art. 39, c. 2bis D.L. n. 18/2020), previa presentazione di idonea documentazione medica e valutazione da parte del medico competente.

Si comunica che - ai sensi dell'art. 72 del D.L. n. 19.05.2020, n. 34, che ha, tra l'altro, modificato i commi 1 e 6 dell'art. 23 del D.L. n. 17.03.2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, richiamati dal comma 1 del successivo art. 25, con il quale era stato introdotto un congedo straordinario Covid19 - il personale tecnico-amministrativo e dirigenziale, potrà fruire dei seguenti istituti:

- a) **congedo straordinario Covid19, per il quale è riconosciuta un'indennità pari al 50 per cento** della retribuzione e la contribuzione figurativa, **fruibile nel periodo dal 5 marzo 2020 e sino al 31 luglio 2020 nella misura di 30 giorni complessivi**, continuativi o frazionabili.

Detti giorni sono fruibili, in modalità alternativa, da entrambi i genitori. I beneficiari sono:

- 1) **i genitori con figli di età non superiore ai 12 anni;**
- 2) **i genitori di figli con handicap in situazione di gravità senza limiti di età, purché iscritti a scuole di ogni ordine grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale;**

b) **ulteriore congedo straordinario Covid19 per il quale non sono previsti né la corresponsione di indennità né il riconoscimento di contribuzione figurativa** e sono disposti il divieto di licenziamento e il diritto alla conservazione del posto di lavoro, fruibile in modalità alternativa, dai **genitori lavoratori con figli minori di 16 anni**, per tutto il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia altro genitore non lavoratore.



Si ricorda, inoltre, che ai sensi dell'art. 26 del D.L. n. 17.03.2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, **fino al 31 luglio 2020 per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nonché per i lavoratori 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, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della medesima legge n. 104 del 1992, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 87, comma 1, primo periodo, del D.L. n. 18/2020 ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra, i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato.**

Si invitano i Responsabili delle strutture in indirizzo a dare la massima diffusione alla presente nota.

IL DIRETTORE GENERALE
(dott. Mauro ROCCO)

