



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
Ai Direttori dei Dipartimenti
Ai Dirigenti
Al Direttore della Biblioteca Centrale
Ai Capi degli Uffici Amministrativi
Ai Segretari dei Dipartimenti
A tutto il Personale Tecnico ed Amministrativo
Alle OO.SS e alle R.S.U
LORO SEDI

Prot. n. 65590 del 30/07/2020

OGGETTO: Legge 17 luglio 2020, n. 77, conversione, con modificazioni, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 – nuove disposizioni circa l'attività lavorativa in smart working.

Com'è noto, sulla Gazzetta Ufficiale n. 180 del 18 luglio 2020 è stata pubblicata la legge 17 luglio 2020, n. 77, che ha convertito in legge, con modificazioni, il decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Tale legge ha apportato significative modifiche al lavoro agile, stabilendo quanto segue.

L'articolo 263, comma 1 del d.l. 19 maggio 2020, n. 34 dispone che:

“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, adeguano l'operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali.

*A tal fine, **fino al 31 dicembre 2020**, in deroga alle misure di cui all'articolo 87, comma 1, lettera a), e comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni,*



dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, 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, **applicando il lavoro agile**, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, **al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità**. In considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica, con uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione possono essere stabilite modalità organizzative e fissati criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile, anche prevedendo il conseguimento di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi. **Alla data del 15 settembre 2020, l'articolo 87, comma 1, lettera a), del citato decreto-legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020 cessa di avere effetto».**

L'articolo 263, comma 2 del d.l. 19 maggio 2020, n. 34 stabilisce che:

“Le amministrazioni di cui al comma 1 si adeguano alle vigenti prescrizioni in materia di tutela della salute adottate dalle competenti autorità”.

L'articolo 263, comma 4-bis del d.l. 19 maggio 2020, n. 34 ha apportato modifiche all'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, prevedendo che entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA). Detto piano individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei



processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – ha pubblicato, in data 24 luglio 2020, sul proprio sito web istituzionale, una circolare esplicativa, la n.3/2020, contenente indicazioni per il rientro in sicurezza sui luoghi di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, allegando, il Protocollo quadro per la “Prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all’emergenza sanitaria da Covid 19”, a cui le singole amministrazioni dovranno adeguarsi.

Nella predetta circolare si chiarisce, tra l’altro, che l’istituto dell’esenzione dal servizio deve essere superato e, pertanto, **non sarà più possibile a partire dal 19 luglio 2020**, data di entrata in vigore della legge di conversione, **esentare dal servizio quei dipendenti pubblici le cui attività non siano organizzabili in modalità agile.**

La circolare 3/2020 prosegue, sottolineando, che: *“che il percorso in atto di “ripartenza” del sistema-Paese non può prescindere dalla definizione di rigorosi percorsi che, nelle singole realtà, associno il previsto ritorno alla normalità con l’esigenza di garantire la tutela della sicurezza e della salute dei dipendenti.”* Ed ancora, *“al fine di assicurare la continuità dell’azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, è intervenuto il decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, recante: Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all’economia, nonché di politiche sociali connesse all’emergenza epidemiologica da COVID- 19 che in particolare all’articolo 263 (Disposizioni in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile) dispone che le pubbliche amministrazioni si adeguano alle prescrizioni in materia di tutela della salute adottate dalle competenti autorità ridefinendo la limitazione di presenza del personale secondo le 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 le predette amministrazioni sono*



chiamate ad organizzare 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, fermo restando quanto demandato alla contrattazione collettiva."

Alla luce del predetto dettato normativo, si prende atto, dunque, degli elementi di maggior rilievo della norma, che sono:

- **la proroga fino al 31 dicembre 2020 del lavoro agile al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità;**
- **presenza del personale nei luoghi di lavoro non più correlata alle attività ritenute indifferibili ed urgenti;**
- **superamento dell'istituto dell'esenzione dal servizio.**

Tanto premesso - nell'attesa dell'emanazione dei decreti del Ministro per la Pubblica Amministrazione e dell'adozione, entro il 31 gennaio 2021, del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), al fine di rispettare i limiti percentuali imposti dal predetto art. 263, si chiede ai destinatari della presente, di procedere, alla ricognizione dei piani di lavoro agile del personale affinché sia raggiunto l'obiettivo indicato dalla norma, ovvero quello di applicare il lavoro agile al 50% del personale afferente alla struttura, impiegato nelle suddette attività, a decorrere dal 01/08/2020.

Si ricorda che è in corso di emanazione un decreto legge, approvato dal Consiglio dei Ministri in data 29/07/2020, vista la risoluzione di maggioranza approvata dal Senato e dalla Camera dei Deputati, con il quale sarà disposta la proroga della scadenza della dichiarazione di emergenza epidemiologica da COVID – 19, dal 31 luglio 2020 al 15 ottobre 2020.

Conseguentemente, la presenza in servizio presso le sedi dovrà prevedere comunque 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, che recepisce il documento tecnico INAIL "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro", fino a successive indicazioni, tenuto conto della proroga della scadenza della dichiarazione di emergenza epidemiologica da COVID – 19.

Per completezza, si ricorda - facendo riserva di eventuali ulteriori indicazioni derivanti dal sopracitato decreto legge di prossima pubblicazione - che dovrà essere riconosciuta priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate da:

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.

IL DIRETTORE GENERALE
(dott. Mauro ROCCO)