

MISURE ORGANIZZATIVE GIÀ ADOTTATE

- CaD DPers prot. 383906/RU del 14 ottobre 2021

Prosecuzione prestazione lavorativa in modalità agile semplificata, fino al 31 dicembre 2021, per i lavoratori fragili di cui all'art. 26, comma 2, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 e art. 83 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34

- Nota prot. 404629/RU del 28 ottobre 2021

Nelle more della adozione delle Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021, e del coinvolgimento delle OO.SS. nazionali per l'attuazione dello stesso presso l'Agenzia, estensione ai lavoratori conviventi con persone nella condizione di "fragilità" di cui al citato art. 26, comma 2, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 della possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile semplificata.

Ribadito l'obbligo per i dirigenti di adottare ogni ulteriore iniziativa organizzativa/gestionale idonea a garantire il rispetto delle misure di sicurezza predisposte per la prevenzione del contagio e, in particolare, il distanziamento interpersonale all'interno dei luoghi di lavoro.

ULTERIORI MISURE

Nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) potrà accedere a tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa il personale che ne faccia richiesta, alle condizioni di seguito previste:

- tempi, luoghi e modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nelle giornate di lavoro agile devono essere definiti d'intesa tra il/la dipendente e il/la rispettivo/a dirigente;
- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- deve essere garantita un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun/a dipendente, l'esecuzione della prestazione in presenza;
- ove non sia disponibile strumentazione fornita dall'amministrazione, la prestazione lavorativa in modalità agile è svolta dal/dalla dipendente che dispone di adeguate strumentazioni tecnologiche (pc fisso o portatile, *tablet*, *smartphone*) e di connessione *internet*;

- non può essere autorizzato il lavoro agile per il personale adibito ad attività da prestare necessariamente in presenza, come individuate con LIUA Prot. 280220 RU del 13 agosto 2020, fatte salve diverse determinazioni adottate dai dirigenti responsabili dei servizi che garantiscano l'ordinato ed efficiente svolgimento degli stessi nei casi in cui il dipendente possa svolgere parte delle attività di competenza in modalità agile;
- il numero massimo di giornate mensili di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile è pari a 6;
- le giornate possono essere elevate fino a un numero massimo di 8 mensili in presenza di specifiche e motivate esigenze personali (lavoratore padre/lavoratrice madre nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 situazioni di monogenitorialità con figli minori fino a 14 anni; residenza/dimora abituale in una Regione diversa dalla sede di servizio);
- in relazione all'esigenza di garantire il rispetto delle misure di sicurezza ai fini della prevenzione del contagio e, in particolare il distanziamento interpersonale all'interno dei luoghi di lavoro, i dirigenti potranno elevare il numero delle giornate mensili di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, garantendo una adeguata rotazione del personale.
- la prestazione lavorativa in modalità agile è svolta senza un vincolo di orario nell'ambito delle ore massime di lavoro giornaliere e settimanali stabilite dai CCNL;
- nelle giornate di lavoro espletate in modalità agile, al fine di garantire una efficace interazione con la struttura di appartenenza, il/la dipendente assicura la reperibilità telefonica concordata con il/la proprio/a dirigente con fasce orarie di contattabilità (minimo 4 ore giornaliere anche discontinue);
- nel rispetto dei tempi di riposo nonché del diritto alla disconnessione del/della dipendente, in conformità a quanto previsto dall'art. 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81, in relazione alle esigenze della struttura di appartenenza, è individuata la fascia di inoperabilità (disconnessione) nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia coincide con il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 12 febbraio 2018;

Le misure previste potranno essere aggiornate a seguito dell'adozione - con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione previo confronto con le OO.SS. - delle linee guida di cui all'art. 1, comma 6, del DMPA dell'8 ottobre 2021 e/o in caso di significativo mutamento del quadro epidemiologico.