



REGIONE CALABRIA
DIPARTIMENTO "ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE" (ORU)
Il Dirigente Generale

Prot. n. 199722 del 03 05 2021

A tutti i Dirigenti apicali

e p.c. Al Presidente f.f. della Giunta regionale

Oggetto: Decreto Legge n. 56 del 30/04/2021 - Proroga dei termini in materia di pubblica amministrazione

Il decreto legge in oggetto emarginato, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale n. 103 del 30/04/2021 ha stabilito, tra l'altro che *"All'articolo 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, relativo alla disciplina del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, sono apportate le seguenti modificazioni: <il secondo periodo è sostituito dal seguente: A tal fine, le amministrazioni di cui al primo periodo, fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi, ove previsti, e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021, in deroga alle misure di cui all'articolo 87, 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, e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente>".*

Con la suddetta novella normativa le amministrazioni pubbliche, fino alla definizione dei contratti collettivi del pubblico impiego, e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, - valorizzando l'esperienza acquisita nella organizzazione e nell'espletamento del lavoro in modalità agile, particolarmente, durante la pandemia - potranno continuare a ricorrere al lavoro agile secondo le modalità semplificate stabilite dall'articolo 263 del decreto legge n. 34/2020 (il cosiddetto "decreto Rilancio"), ma senza più essere vincolate al rispetto della percentuale minima del 50 per cento del personale e a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza e nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Quanto sopra esposto, non implica un rientro automatico del personale nella sede lavorativa, ma ogni pubblica amministrazione, nel rispetto delle misure di contenimento del COVID-19 e delle disposizioni emanate dalle autorità sanitarie competenti, ha piena autonomia organizzativa, senza essere vincolata da una soglia minima che, in taluni casi, potrebbe comportare ricadute negative in termini di efficienza.

Ciascun dirigente, al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa provvederà, a condizione che l'erogazione dei servizi avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente:

- a) ad organizzare i propri uffici assicurando, su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale, lo svolgimento del lavoro agile del personale preposto alle attività, che possono essere svolte secondo tale modalità, tenuto conto dell'evolversi della situazione epidemiologica, nel rispetto delle misure

di contenimento del COVID-19 e delle disposizioni emanate dalle autorità sanitarie competenti nonché delle Linee Guida approvate dal Datore di Lavoro che, ad ogni buon fine si allegano alla presente. In particolare, ai sensi di tali Linee Guida, trasmesse a tutti i dipendenti con DI globale il 6 aprile u.s., l'area di distanziamento fisico da mantenere libera intorno ad ogni individuo, nell'ambito della propria postazione lavorativa, viene considerata con un cerchio di 1150 mm di raggio, fermo restando l'obbligo di mascherina e l'aerazione dei locali ogni 15 minuti;

- b) ad adottare, nei confronti dei dipendenti di cui all'articolo 21-bis, del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, nonché, di norma, nei confronti dei lavoratori fragili ogni soluzione utile ad assicurare lo svolgimento di attività in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento come definite dai contratti collettivi vigenti e lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale;
- c) ad adottare, al proprio livello, le soluzioni organizzative necessarie per consentire lo svolgimento delle attività di formazione di cui al punto precedente, anche al personale che svolge attività di lavoro in presenza;
- d) a favorire la rotazione del personale di cui alla lettera a), tesa ad assicurare, nell'arco temporale settimanale o plurisettimanale, un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e di quella in presenza, tenendo comunque conto delle prescrizioni sanitarie vigenti per il distanziamento interpersonale e, adeguando la presenza dei lavoratori negli ambienti di lavoro a quanto stabilito nei protocolli di sicurezza e nei documenti di valutazione dei rischi;
- e) a tenere conto, nella rotazione di cui alla lettera d), ove i profili organizzativi lo consentano, delle eventuali disponibilità manifestate dai dipendenti per l'accesso alla modalità di lavoro agile, secondo criteri di priorità che considerino le condizioni di salute del dipendente e dei componenti del nucleo familiare di questi, della presenza nel medesimo nucleo di figli minori di quattordici anni, della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro, nonché del numero e della tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza;
- f) ad organizzare e svolgere le riunioni in modalità a distanza, fatta salva la sussistenza di motivate ragioni.

Si raccomanda, altresì, la dirigenza, in coerenza con gli obiettivi e i criteri per la valutazione dei risultati, di monitorare e verificare le prestazioni rese in modalità agile da un punto di vista sia quantitativo sia qualitativo, secondo una periodicità che tenga conto della natura delle attività svolte dal dipendente, in coerenza con i principi del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'amministrazione regionale.

Le presenti misure valgono fino al 31/12/2021 salvo previa eventuale definizione della disciplina del lavoro agile da parte del contratto collettivo.

IL DATORE DI LAVORO
Dott. Salvatore LOPRESTI

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
GIURIDICO
Avv. Roberta CARDAMONE

IL DIRIGENTE GENERALE
Avv. Sergio TASSONE