



DG.14

Giunta Regionale della Campania
Direzione Generale per le Risorse Umane

Prot. n° 0400716/2020

Ai Direttori Generali

Ai Responsabili degli Uffici Speciali

Ai Responsabili delle Strutture di Missione

Ai Responsabili delle Strutture:
Staff *Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi
Europei e Responsabile P.R.A.* (50.03.93)

Ufficio del Datore di Lavoro (50.14.81)

Struttura tecnica di supporto O.I.V. (50.14.83)

Supporto al Responsabile della Prevenzione della
Corruzione e della Trasparenza (50.14.94)

Ai Responsabili delle Segreterie degli Assessori

e, per conoscenza

All'Assessore alle Risorse Umane
Dott.ssa Sonia Palmeri

Al Vice Capo di Gabinetto

LORO SEDI

Oggetto: Legge n. 77 di conversione del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (cosiddetto “Rilancio”), recante “Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all’economia, nonché di politiche sociali connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19”

Con la presente, facendo seguito alla pregressa corrispondenza in materia e al fine di fornire riscontro alle richieste pervenute, s'intende fare il punto sullo stato di attuazione del lavoro agile, alla luce della situazione emergenziale epidemiologica da COVID-19 e richiamare l'attenzione sulle disposizioni d'imminente applicazione.

L'art. 87 del decreto legge n. 18 del 2020, come è noto, dispone che, per il periodo dello stato di emergenza, il lavoro agile possa essere applicato a qualsiasi rapporto di lavoro subordinato, costituendo la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa delle pubbliche amministrazioni, le quali sono state chiamate a limitare la presenza sul posto di lavoro – ai sensi del comma 1, lettera a) - esclusivamente per assicurare le attività indifferibili e non altrimenti erogabili.

Inoltre, sia con il richiamato art. 87, sia con i diversi DPCM che si sono succeduti dall'inizio dell'emergenza, sono state semplificate le modalità di attuazione del lavoro agile, prevedendo la possibilità di ricorrere a detta modalità lavorativa anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa vigente e l'assolvimento in via telematica degli obblighi di informativa.

Le suddette previsioni sono state integrate dal D.L. 34/2020 (cosiddetto “*decreto rilancio*”), con la finalità di adeguare le misure di limitazione della presenza del personale sul luogo di lavoro alle esigenze della progressiva completa riapertura di tutti gli uffici e a quelle dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali.

In particolare, l'articolo 263 del richiamato decreto Rilancio, come modificato dalla legge di conversione, dispone – tra l'altro - che le amministrazioni pubbliche, fino al 31 dicembre 2020, in deroga alla disposizione di cui al citato art. 87, comma 1 lett. a), del D.L. 18/2020 - secondo cui la presenza del personale nella P.A. è limitata agli atti indifferibili e non altrimenti eseguibili - organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, applicando il lavoro agile al 50% del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità.

Contestualmente, la norma dispone che la suddetta previsione di cui al richiamato art. 87, comma 1 lett. a), cessi di avere effetto alla data del 15 settembre 2020.

E' altresì previsto che le pubbliche amministrazioni elaborino, entro il 31 gennaio di ciascun anno, il Piano organizzativo del lavoro agile, prevedendo che almeno il 60 % del personale possa avvalersi della modalità agile per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Infine, al comma 3 del citato art. 263 si legge che “*l'attuazione delle misure di cui al presente articolo e' valutata ai fini della performance*”.

Pertanto, attraverso le disposizioni di cui trattasi, da un lato, viene richiesto alle amministrazioni pubbliche di adeguare l'operatività di tutti gli uffici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali e, dall'altro, di organizzare il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, applicando il lavoro agile - con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), dell'articolo 87 del decreto legge 17 marzo 2020 n. 18 (cosiddetto “*Cura Italia*”), convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 - al 50 % del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità.

Per quanto sopra, per ciascuna Struttura in indirizzo, sulla base delle relative peculiarità, sussiste la necessità di aggiornare la ricognizione delle attività che possano essere svolte in modalità agile, con l'individuazione del personale da assegnare alle stesse, anche ai fini del raggiungimento dell'obiettivo segnato dalla norma, volto ad applicare il lavoro agile, pur sempre con le modalità semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, al 50 % del personale impiegato nelle suddette attività.

In ogni caso, viene confermato che la prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente, qualora non siano forniti dall'amministrazione, come già previsto dal comma 2 dell'articolo 87.

Per quanto sopra, gli Uffici in indirizzo sono chiamati – nell'ambito della propria autonomia gestionale e tenuto conto di ciascuna realtà organizzativa - a dare attuazione alle richiamate previsioni. Tanto nell'assoluto rispetto delle condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro, su cui i singoli dirigenti vigileranno segnalando ai competenti Uffici eventuali problematiche o criticità.

Il Funzionario PO
f.to dott.ssa Giuliana Grisard

Il Dirigente di Staff
f.to dott.ssa Luisa Aliperta

Il Direttore Generale
f.to dott.ssa Maria Messina

Firme autografe omesse ai sensi dell'art.3 del D.L.gs. n. 39/1993