

DIPARTIMENTO GIURIDICO
S.C. Gestione e sviluppo delle risorse umane
S.C. Aggiornamento e Formazione

Genova, li 17/01/2022
Id. n. 916879-14

Al Direttori di Dipartimento
Al Direttori di Struttura Complessa
Al Responsabili di Struttura Semplice Dipartimentale
Al Responsabili di Struttura Semplice
Al Direttore del POU

Loro sedi

OGGETTO: *aggiornamento smart working.*

Viste:

- le *"Linee Guida in materia di lavoro agile nelle Pubbliche Amministrazioni, ai sensi dell'art. 1 c. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 8 ottobre 2021 recante Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle Pubbliche Amministrazioni"*;
- e
- la *Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali del 5.1.2022 ad oggetto "Lavoro agile"*;

nelle more della regolamentazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro che disciplineranno a regime l'istituto in oggetto, per il ricorso allo stesso, si confermano le condizioni previste dall'art. 1 c. 3 del D.M. del 8 ottobre 2021 che qui si richiamano:

- ✓ Invarianza dei servizi resi agli utenti;
- ✓ adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza e, in maniera coerente rispetto alle misure di carattere sanitario;
- ✓ adozione di tecnologie idonee a garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni trattate durante lo svolgimento dell'attività in lavoro agile;
- ✓ la previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, se accumulato;
- ✓ il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti;
- ✓ la stipula dell'Accordo Individuale.

Si precisa che, come chiarito dalla Circolare sopra richiamata, il lavoro agile può essere programmato con una rotazione settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulando, come necessario in questo particolare momento, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile.



Asl3

Sistema Sanitario Regione Liguria

Si allega alla presente il nuovo modello dell'Accordo da utilizzarsi in caso di nuova attivazione dello smart working a partire dal 17.1.2022 fino al 31.3.2022 fatte salve la precedente definizione della contrattazione collettiva e/o ulteriori diverse indicazioni normative, ministeriali e/o aziendali. Lo stesso va compilato in ogni sua parte e firmato sia dal dipendente, Allegati compresi, sia dal responsabile ed inoltrato a lavoro.agile@asl3.liguria.it.

Chi avesse presentato i modelli di Accordo precedenti, con valenza anche per il 2022, non è tenuto a rinviare il nuovo allegato alla presente circolare.

Per chi avesse presentato i modelli di Accordo precedenti con valenza per i periodi esclusivamente anteriori al 2022 e ne richieda la sua prosecuzione, è sufficiente che il responsabile della Struttura di afferenza invii una mail di autorizzazione alla prosecuzione all'indirizzo lavoro.agile@asl3.liguria.it.

L'Accordo non vincola l'Azienda alla prosecuzione della modalità lavorativa in smart working, che può essere revocata per giustificato motivo da parte del responsabile di struttura.

Rimane fermo il rispetto sui luoghi di lavoro di tutte le misure di prevenzione e contenimento del contagio e di sicurezza dei lavoratori, di cui alla vigente normativa.

E' esclusa l'attività in lavoro agile svolta al di fuori dal territorio nazionale.

Non sono remotizzabili le attività di sportello e di ricevimento degli utenti (front office) e dei settori preposti all'erogazione di servizi all'utenza (back office), qualora non venga garantita la fruizione dei servizi a favore degli utenti come in modalità ordinaria.

I criteri in base ai quali il dirigente valuta l'autorizzazione dello smart working per le attività ritenute smartabili, oltre alle condizioni di riconosciuta fragilità di cui all'art. 26 c.2 bis del D.L. n. 18/2020 che in base al D.L. n. 221/2021 consentono il diritto all'attività in smart working fino al 28.2.22, sono quelli di particolare necessità che in parte erano già stati individuati nell'ambito del Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA) di cui alla deliberazione n. 56/2021 e che qui si riportano per comodità di consultazione:

- a) lavoratrici 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,
- b) lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- c) situazioni di disabilità psicofisica tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro;
- d) esigenze di cura adeguatamente documentate nei confronti di familiari o conviventi stabilmente ovvero di figli minori di 12 anni;
- e) maggior tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede lavorativa;
- f) tipologia dell'attività da svolgere, favorendo quella più idonea;
- g) esigenze collegate alla frequenza, da parte del lavoratore, di corsi di studio o di percorsi di apprendimento che non danno diritto ad altre agevolazioni;
- h) attività full time;
- i) collaborazione in attività di volontariato sociale.

e ai quali, in oggi, alla luce dell'attuale recrudescenza pandemica e alla *Circolare* sopra richiamata possono essere aggiunte, previa autorizzazione del dirigente responsabile, i casi di quarantena breve da contatti con soggetti positivi al coronavirus dei lavoratori, laddove prevista, isolamento fiduciario, didattica a distanza di figli minori di quattordici anni. Ciò fermo restando le previsioni normative vigenti in materia di congedo parentale.

Si richiamano altresì le caratteristiche soggettive del dipendente in base alle quali l'istituto può essere autorizzato:

- a) l'affidabilità della persona;
- b) la capacità di lavorare in autonomia per conseguire gli obiettivi assegnati e di far fronte in autonomia ad eventuali imprevisti;
- c) la capacità di valutare criticamente il proprio operato e i risultati raggiunti;
- d) la capacità di gestione del tempo;
- e) le competenze informatiche.

Si ricorda che, ai sensi delle *"Linee guida in materia di condotta delle PPAA per l'applicazione della disciplina in materia di obbligo di possesso e di esibizione della certificazione verde Covid-19 da parte del personale"* di cui al DPCM del 12.10.21, non è consentito in alcun modo individuare i lavoratori da adibire al lavoro agile sulla base del mancato possesso del green pass previsto per il soggetto interessato.

Cordiali saluti.

Il Direttore
S.C. Gestione e Sviluppo risorse umane
(Dott.ssa Cecilia Solari)



Il Direttore
S.C. Aggiornamento e Formazione
(Dott.ssa Natascia Massocco)

