



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

AREA PERSONALE

Servizio Personale Tecnico Amministrativo

Prot. n. del

Ai Dirigenti
Ai Capi Servizio
Ai Coordinatori tecnici
Ai Responsabili
amministrativi
Ai Capi Settore
Ai Direttori di Centro
Ai Direttori di Biblioteca

A tutto il personale TABS

e Ai Presidi di Scuola
Ai Direttori di Dipartimento
Ai Direttori/Presidenti di Centro di
servizi

OGGETTO: Emergenza COVID 19 –

Rientro in presenza del personale tecnico amministrativo, bibliotecario e socio sanitario dal 15 ottobre 2021 – disposizioni in materia di lavoro agile ed emergenze metereologiche

Carissime, carissimi colleghi

Nel confermare ancora una volta la consapevolezza dell'impegno profuso sino a oggi da tutti i colleghi nel periodo emergenziale lavorato in *smart working*, si ricorda che a seguito dell'emanazione del DPCM del 23 settembre scorso, dal 15 ottobre p.v. il lavoro agile cessa di essere la modalità ordinaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro dei dipendenti pubblici che torna a essere quella erogata in presenza. Il comma 2 dell'art. 1 di detto decreto conferma per altro la doverosità per le PA di attuare il rientro nel rispetto della normativa anti COVID 19, stante il perdurare dello stato di emergenza pandemica sino al 31 dicembre 2021.

Come ben noto a tutti questa Amministrazione, in considerazione della sua complessità sia organizzativa che logistica ha avviato nel mese d'agosto un percorso di monitoraggio delle condizioni delle sue strutture proprio al fine di predisporre un piano di rientro in grado di coniugare

un'efficiente e sicura ripresa della "normalità organizzativa" cercando di superare progressivamente la dimensione straordinaria, tenendo però conto delle eventuali situazioni emerse che impongono più stringenti misure di cautela nonché il completamento della fornitura di adeguati strumenti di protezione (DPI). Questo processo, ancorché in fase avanzata e ancora in corso.

Il rientro in presenza con le modalità che qui si andranno a enunciare avrà decorrenza dal **15 ottobre 2021 sino al 31 dicembre 2021** e in ogni caso sino all'adozione degli ulteriori strumenti normativi e organizzativi di Ateneo che saranno oggetto anche di specifici interventi legislativi e dei ministeri competenti.

In aderenza a quanto sopra esposto quindi dal 15 ottobre 2021 tutto il personale TABS e dirigente sarà tenuto a svolgere il proprio servizio in modalità assolutamente prevalente in presenza secondo il proprio orario di servizio e secondo le fasce di flessibilità attualmente in essere.

Il medesimo personale è **altresì ammesso** a continuare a espletare il proprio servizio in modalità agile emergenziale e semplificata

fino a un massimo di quattro giorni al mese, e comunque non più di un giorno a settimana, nella misura di seguito stabilita

percentuale lavorativa da contratto di lavoro:	100% e 92%	un massimo di 4 giornate mensili
percentuale lavorativa da contratti di lavoro:	83% e 75 % [°]	un massimo di 3 giornate mensili
percentuale lavorativa da contratto di lavoro:	50% [°]	un massimo di 2 giornate mensili
percentuale lavorativa da contratto di lavoro:	30% [°]	un massimo di 1 giornata mensile solo in caso di servizio articolato su almeno due giorni

[°]senza differenziazione di part time di natura verticale o orizzontale

e alle seguenti condizioni:

- **svolga mansioni effettuabili con modalità in remoto.**
Sono escluse le attività già inserite nell'elenco a suo tempo comunicato al personale e quelle che per loro natura richiedono la presenza dell'operatore.
- **la scelta del giorno di servizio da effettuare in lavoro agile** che deve essere **autorizzata dal responsabile della struttura di assegnazione, venga concordata anche** con il responsabile della propria unità organizzativa in modo da garantire il pieno coordinamento con le attività dei colleghi, la regolarità, la continuità e l'efficienza dei servizi resi all'utenza esterna e interna, anche nell'ambito delle attività di supporto alla didattica e alla ricerca svolta dal personale docente, con particolare riguardo ai lavoratori che ricoprono posizioni di coordinamento e responsabilità.
- **sia garantita un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile**, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;
- **siano rispettate**, a cura dei responsabili, le misure di sicurezza anti COVID 19, che possono implicare alternanze negli uffici o in altri spazi comuni o aperti al pubblico.

In merito a quest'ultimo punto sono altresì ammesse deroghe condivise con la Direzione Generale e comunicate all'Area Personale, volte a garantire la sicurezza del personale, derivanti da provvedimenti assunti dai responsabili delle strutture e conseguenti agli esiti del monitoraggio di cui sopra e alla valutazione di eventuali soluzioni alternative anche nelle more del completamento di procedure di acquisto di DPI ritenuti necessari o di appositi interventi tecnici concordati con il

Servizio Prevenzione e protezione e i competenti uffici tecnici.

Va poi ulteriormente sottolineato che sono pienamente salvaguardate le tutele disposte a favore dei lavoratori a cui è riconosciuta, sulla base di apposita documentazione medico-sanitaria, la condizione di lavoratore fragile, con autorizzazione a svolgere il *lavoro agile full* per cinque giorni fino al termine dell'emergenza sanitaria e inoltre che i lavoratori collocati in regime di telelavoro non sono ammessi al lavoro agile nell'ambito delle eventuali giornate residue in quanto i due istituti non sono cumulabili.

***Eventi metereologici avversi – allerta per rischi idrogeologici e nivologici**

In considerazione dei frequenti episodi di gravi eventi metereologici avversi nella nostra Regione, ritenuto opportuno nei casi di allerta rossa, limitare la circolazione delle persone, anche con l'utilizzo dei mezzi pubblici e privati, in condizioni sfavorevoli e, nel contempo, favorire la conciliazione familiare e la continuità dei servizi il personale tecnico amministrativo e dirigente dell'Ateneo è autorizzato in detta condizione, disposta dalle Autorità competenti sia in Genova che nel luogo di propria residenza, a svolgere la propria prestazione lavorativa in lavoro agile.

La suddetta prescrizione si applica anche in caso di allerta arancione ai colleghi che operano all'interno di edifici per i quali, in tale eventualità, è prevista la sospensione delle attività didattiche. I colleghi che operano in telelavoro possono utilizzare, in deroga, una delle giornate previste dal proprio contratto.

In accordo con il proprio responsabile, verranno poi rimodulate le giornate in presenza /lavoro agile o presenza/telelavoro mantenendo, in questo modo, il proprio piano lavorativo in essere. I colleghi che svolgono attività non remotizzabili e che sono tenuti al servizio in presenza, in caso di impossibilità o grave difficoltà a raggiungere il posto di lavoro dovranno darne comunicazione al responsabile e potranno avvalersi del giustificativo di assenza "gravi eventi" già previsto su *Infoweb* che, come noto, dovrà essere recuperato a ore nei tre mesi successivi al verificarsi dell'assenza.

In considerazione della natura straordinaria e transitoria della disciplina qui prevista non si ritiene altresì di prevedere l'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità *agile* per fattispecie diverse che dovranno eventualmente essere regolamentate *a regime* in aderenza ai Piani organizzativi per le Pubbliche amministrazioni (**P**iano **I**ntegrato **A**ttività e **O**rganizzazione e **P**OLA) di prossima definizione governativa e nell'ambito della Contrattazione collettiva nazionale.

L'Amministrazione si riserva inoltre di valutare, anche in sinergia con gli enti locali, i possibili riflessi della ripresa della circolazione della popolazione sulla mobilità territoriale e i rischi per la salute pubblica e di eventualmente assumere opportuni provvedimenti sulla flessibilità degli orari di servizio in entrata e in uscita dal lavoro.

Restano pienamente vigenti le disposizioni già impartite ai lavoratori in materia di accesso ai locali universitari e possesso – esibizione di certificazione verde COVID 19.

Si rende noto che ai sensi del recente DL 127/2021 l'assenza ingiustificata dal servizio per mancato possesso o rifiuto di esibizione del *green pass*, che mantiene la sua natura non disciplinare, comporta ora, sin dal primo evento, la conseguenza della non corresponsione della retribuzione e di tutti gli emolumenti eventualmente previsti, ma non costituisce più causa della sospensione del rapporto di lavoro che, in precedenza, ex DL 111/2021 avveniva automaticamente dalla quinta assenza.

Permane l'obbligo di segnalare la motivazione (assenza DL111) come da istruzioni già a suo tempo comunicate.

Rimaniamo comunque in attesa dei provvedimenti e delle Linee guida che a breve il Ministero della Pubblica Amministrazione e il MUR dovrebbero emanare sulla questione *de qua* e di cui si darà ampia informazione a personale e studenti.

Distinti saluti

IL DIRETTORE GENERALE