

**Oggetto:** Documento da parte Del Direttore Generale a tutti i Dirigenti e Direttori di Dipartimento -  
14 Ottobre 2021

Gent.mi tutti in indirizzo,

Vi rappresento che avendo ricevuto ufficialmente il DPCM firmato dal Ministro Brunetta e le relative Linee Guida ..... ( **tutto il materiale è in allegato con relative slide governative esplicative**) ho provveduto unitamente al Prof. Giacobazzi, Pro-Rettore e i Prof.ri Gottardi e Leone , in data odierna ad incontrare le OO.SS. e la RSU per rappresentare le "**indicazioni operative**" da adottarsi per lo smartworking relativamente al PTA di afferenza delle varie strutture organizzative di appartenenza ....

In corso di riunione si è ribadito che **NON è prevista una decisione "verticistica "**, bensì la proposta, con relativa concessione al singolo dipendente della modalità di lavoro agile, **è una decisione che va assunta dal singolo responsabile della Struttura.**

Per la nostra organizzazione del lavoro questa affermazione corrisponde ai Direttori di Dipartimento sentiti i propri Coordinatori amministrativi, al Direttore Generale per le strutture di Staff e per la Direzione Risorse Umane, ai Dirigenti delle Direzioni Centrali sentiti i propri Responsabili di Area, ai Direttori dei Centri sentiti i responsabili amministrativi/tecnici, al Direttore del SBA e relativi responsabili.

Questa precisa indicazione trova fondamento nel DPCM, e può riassumersi con questa modalità operativa:

**"i dirigenti e i responsabili di struttura devono organizzare l'erogazione dei propri servizi/attività compatibilmente con la nuova disciplina in tema di lavoro pubblico che contempla l'utilizzo del lavoro agile ad una serie di condizioni ...**

*in primis* l'adozione dell'accordo individuale art. 1 comma 3 lettera f), e comunque è prevista una **"condizione di miglior favore" per i lavoratori che rientrano tra le seguenti categorie:**

- persone con disabilità grave nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104;
- persone affette da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa e comunque i lavoratori fragili come riconosciuti dal Medico Competente;
- persone che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 ovvero con gravi e comprovate patologie;
- genitore unico, ovvero con nucleo monoparentale con minori a carico fino al compimento del quattordicesimo anno, derivante da morte o abbandono da parte dell'altro genitore o da provvedimento di decadenza della responsabilità genitoriale o di affidamento esclusivo;
- specifiche situazioni ed esigenze di particolare gravità valutate dal Direttore Generale.

Pertanto si invitano le SS.LL a far data da domani, con un "termine di tollerabilità" della messa a regime delle disposizioni contenute in allegato alla presente email che è stato individuato **al 2 novembre p.v.**, a verificare l'attuazione delle nuove disposizioni in tema di lavoro agile.

Relativamente all'**Accordo Individuale**, richiamato e richiesto all'art. 1 comma 3 lettera f) del DPCM, ho elaborato un apposito schema tipo che trovate in allegato alla presente email. Tale Accordo Individuale (che va compilato, completato in ogni sua parte e conservato agli atti) è **conditio sine qua non** per la concessione della "modalità agile" della prestazione lavorativa, qualora, rilevata la compatibilità delle disposizioni contenute nel DPCM con le attività/processi

erogati dalla Vostra Struttura di appartenenza, intendiate concederlo al singolo dipendente individuato.

**In questa prima fase, la durata dell'Accordo Individuale è temporizzata per il solo periodo 2.11.21-31.12.21**

Da ultimo si sottolinea, come riportato nel DPCM, che **lo smart working non rappresenta più una modalità ordinaria di erogazione della prestazione lavorativa, e pertanto va appositamente regolamentata; quindi si invitano le SS.LL. a voler superare il *modus operandi* che abbiamo praticato in questo ultimo anno e mezzo....**

e c'è la necessità, pertanto, che rivediate le modalità di programmazione settimanale della prestazione lavorativa del personale di afferenza delle Vostre strutture, che ha visto includere anche fino a 2-3-4 gg in smart, alternati alla presenza in servizio; tale programmazione delle attività **NON risponde più al dettato normativo .....**

Per ogni sorta di dubbio e/o indicazione di casi particolari, potete rivolgerVi alla dott.ssa Roberta Davi, responsabile dell'Area Personale-Tecnico Amministrativo e Reclutamento, facente parte della Direzione Risorse Umane, della quale ricopro comunque la responsabilità *ad interim*.

*Buona Lettura ed a presto*

Federico Gallo  
Direttore Generale  
Università degli Studi di Verona