



Prot. n. 8333  
Tit. V cl. 5 fasc.

Udine, 25.01.2022

A tutto il personale tecnico amministrativo  
e, p.c.,  
Ai Direttori di Dipartimento

**Oggetto: Lavoro agile ai sensi del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021 – periodo 01.02.2022 – 31.07.2022**

Gentilissime/i,

con la presente si richiama la nota prot. 106997 del 18.11.2021 avente ad oggetto "Nuove disposizioni per il lavoro agile ai sensi del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021" e si forniscono ulteriori indicazioni per la prosecuzione del lavoro agile per il periodo 01.02.2022 – 31.07.2022.

Come noto, il protrarsi della pandemia ha riproposto l'opportunità di utilizzare appieno il ricorso al lavoro agile come strumento di flessibilità nel vigente quadro regolatorio.

Con Circolare congiunta del Ministero del Lavoro e del Ministero della Pubblica Amministrazione del 5 gennaio 2022, è stata data alle Amministrazioni ampia autonomia nel programmare il lavoro agile, con la precisazione che la prevalenza del lavoro in presenza può essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile.

Alla luce di quanto sopra, al fine di diminuire la presenza del personale negli uffici e, nel contempo, di venire incontro a specifiche necessità o contingenze, questa Amministrazione intende proseguire nell'utilizzo del lavoro agile, valutando la prevalenza del lavoro in presenza su base plurimensile, anziché su base settimanale, nel periodo dal 01.02.2022 al 31.07.2022.

Ai sensi del Decreto ministeriale in oggetto, con riferimento alle condizioni abilitanti all'accesso al lavoro agile, si ribadisce che tali condizioni presuppongono la mappatura delle attività, l'accertamento che lo svolgimento della prestazione in lavoro agile non comprometta la qualità dei servizi e la loro fruizione da parte degli utenti nonché la necessità di un accordo individuale tra amministrazione e dipendente su base volontaria.

#### **Par. 1 – Flessibilità dell'attività lavorativa**

Tenuto conto della maggior incidenza del virus nel periodo invernale, è previsto un assetto flessibile dell'attività lavorativa articolato sul periodo 01.02.2022 – 31.07.2022 così come segue:

Direzione Risorse Umane e Affari Generali (DARU)

Responsabile della Direzione Risorse umane e Affari generali: dott. Fabio Romanelli - [fabio.romanelli@uniud.it](mailto:fabio.romanelli@uniud.it)

Responsabile dell'Ufficio Personale tecnico – amministrativo: dott.ssa Alessandra Catena - [alessandra.catena@uniud.it](mailto:alessandra.catena@uniud.it)

Compilatore del procedimento: dott.ssa Alessandra Catena – tel. 0432 556321 - - [alessandra.catena@uniud.it](mailto:alessandra.catena@uniud.it)

via Palladio 8, 33100 Udine (UD), Italia – [www.uniud.it](http://www.uniud.it)

CF80014550307 P.IVA 01071600306





- dal 1° febbraio (in caso di proroga dell'accordo di lavoro agile già in essere) o dalla data di sottoscrizione del nuovo contratto al 30 aprile 2022, sarà possibile svolgere l'attività lavorativa in modalità agile per un numero di giornate fino ad un massimo di 3 complessive per settimana nel caso di profilo orario su 5 giorni; in caso di profilo orario su 4 o 3 giorni, sono ammesse rispettivamente fino ad un massimo di 2 o 1 giornata di lavoro agile per settimana;
- dal 1° maggio 2022 al 31 luglio 2022: tenuto conto delle giornate rese in modalità agile nel primo periodo, sarà possibile svolgere in modalità agile un numero di giornate tali da garantire la prevalenza della prestazione in presenza nell'intero periodo.

## Par. 2 – Soggetti fragili

Come già disposto nella nota prot. 106997 del 18.11.2021, sono tenuti alla sottoscrizione dell'accordo individuale o alla richiesta di proroga coloro che si trovino nelle seguenti situazioni:

- dipendenti in situazioni logistiche di strutture/uffici che, a seguito della ricognizione effettuata, evidenziano aspetti di criticità in relazione al rispetto delle misure di sicurezza;
- dipendenti maggiormente esposti a rischio di contagio in relazione alla propria condizione di salute, con valutazione rimessa al medico competente;
- dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 o 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;
- dipendenti che assistono un familiare convivente, che necessita di assistenza per motivi di salute, legati al COVID, per il periodo strettamente necessario, come stabilito con certificazione medica.

Per i **soggetti fragili ai sensi dell'articolo 26, commi 2 e 2 bis del decreto-legge 18/2020**, per i quali il medico competente ha provveduto alla rivalutazione della situazione clinica, ci si attiene alle disposizioni comunicate a fini di tutela della salute del dipendente.

## Par. 3 – Situazioni particolari

In via eccezionale, anche in assenza di accordi, in caso di attività che possono essere rese in modalità agile, è possibile accedere al lavoro agile prolungato, **per il tempo necessario**, da ricondursi a:

- a) dipendente collocato in quarantena o in isolamento dal Dipartimento di prevenzione e/o in caso di positività da tampone, in attesa di disposizioni del Dipartimento;
- b) ogni altra situazione che il medico competente di Ateneo ha valutato come potenzialmente pericolosa per la salute della comunità accademica in relazione alla possibile diffusione del virus SARS-CoV-2 (es. contatti stretti con positivi).

Le situazioni sub a) e b) vanno comunicate all'indirizzo [covid19@uniud.it](mailto:covid19@uniud.it), allegando eventuale documentazione; tali situazioni vanno altresì segnalate al proprio Responsabile e all'Ufficio Personale tecnico amministrativo all'indirizzo [presenze@uniud.it](mailto:presenze@uniud.it).



- c) figlio convivente minore di anni 16 che in via precauzionale, in attesa di ricevere disposizioni da parte del Dipartimento di prevenzione per l'effettuazione del tampone, ha l'obbligo di seguire le attività didattiche a distanza: possibilità per il dipendente, alternativamente all'altro genitore, di avvalersi del lavoro agile per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata dell'attività didattica a distanza.

La situazione sub c) va segnalata al proprio Responsabile e all'Ufficio Personale tecnico amministrativo all'indirizzo [presenze@uniud.it](mailto:presenze@uniud.it).

#### Par. 4 - Procedure operative

Al fine di proseguire o avviare il lavoro agile nel periodo 01.02.2022 – 31.07.2022, si rappresentano le seguenti situazioni:

- ✓ in presenza di accordi di lavoro agile già sottoscritti, i dipendenti potranno chiedere al proprio Responsabile la proroga dell'accordo fino al 31.07.2022; il Responsabile valuterà la richiesta di proroga tenuto conto della precedente esperienza di lavoro agile e potrà accogliere o respingere motivatamente la richiesta di proroga; in caso di accoglimento, la Direzione Risorse umane e Affari generali provvederà alla predisposizione della proroga, all'acquisizione della firma del Direttore Generale e alla successiva restituzione al dipendente.
- ✓ in assenza di accordi di lavoro agile già sottoscritti, i dipendenti potranno chiedere di accedere al lavoro agile secondo la procedura indicata nel par. 6 della nota prot. 106997 del 18.11.2021; l'accordo individuale, decorrerà dalla data della stipula fino al 31.07.2022.

Per tutto quanto non previsto nella presente nota, si rimanda alla nota prot. 106997 del 18.11.2021.

Restando a disposizione per eventuali chiarimenti, si porgono cordiali saluti.

**Il Direttore Generale**  
dott. Massimo Di Silverio