



## MISURE ORGANIZZATIVE PER I LAVORATORI - OTTOBRE 2021

Alla luce di quanto previsto dal D.P.C.M. 23.9.2021 e dal Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione 08.10.2021, per il personale tecnico amministrativo si dispone quanto segue.

1) I Responsabili organizzano la propria struttura assicurando su base settimanale lo svolgimento delle attività prevalentemente in presenza e coordinano le giornate in lavoro agile dei propri collaboratori allo scopo di garantire il presidio delle attività in presenza e il necessario coordinamento con le attività in modalità agile.

2) La prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro viene eseguita fino a un massimo di due giorni settimanali, concordati con il Responsabile in relazione alle esigenze, alle attività e alle priorità della struttura e alla necessità di pianificazione dell'organizzazione. Il mancato utilizzo non ne comporta la differibilità in periodi successivi.

3) Il Responsabile, per esigenze organizzative e con preavviso di almeno un giorno lavorativo, può richiamare in presenza il lavoratore in lavoro agile per sostituire un altro lavoratore assente o per esigenze di lavoro indifferibili o di urgenza.

4) Nei giorni di lavoro agile:

- il numero di ore di servizio è quello previsto dall'orario ordinario individuale del dipendente
- non sono configurabili prestazioni di lavoro aggiuntive, straordinarie, notturne o festive
- sono compatibili istituti che comportano riduzione dell'orario di lavoro;
- il lavoratore deve garantire la disponibilità ad essere contattato telematicamente, telefonicamente e/o in videochiamata, compatibilmente con il regime di impegno orario prescelto (tempo pieno - tempo parziale) dalle 9:30 alle 13:00. Nelle rimanenti ore il dipendente può essere contattato, ma non ha l'obbligo di rendersi disponibile.

5) Il Responsabile della struttura, ai fini dell'assegnazione al lavoro agile, tiene conto dei seguenti criteri di priorità:

- lavoratrici/lavoratori che si trovino 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;
- condizioni di salute del dipendente caratterizzate da situazioni di disabilità psicofisiche opportunamente certificate;
- esigenze di assistenza nei confronti di familiari conviventi affetti da handicap o patologie invalidanti;



## UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE

- esigenze di assistenza nei confronti di parenti e affini entro il secondo grado affetti da handicap o patologie invalidanti;
- esigenza di cura nei confronti dei figli minori fino al compimento dei 14 anni;
- distanza tra l'abitazione del dipendente e la sede di lavoro.

6) In caso di quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile, è equiparata a malattia ai fini del trattamento economico e non è computabile ai fini del periodo di comporta.