

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO l'art. 24 dello Statuto di Ateneo;

VISTO il D. Lgs. n. 105 del 30 giugno 2022, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 176 del 29 luglio 2022 ed entrato in vigore il 13 agosto 2022, che all'art. 1, comma 2, prevede espressamente che le discipline ivi contenute, salvo che non sia diversamente specificato, sono direttamente applicabili anche ai dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni,

VISTO l'art. 33 della L. n. 104 del 5 febbraio 1992, come modificato dal sopracitato D. Lgs. n. 150/2022 che ha, tra l'altro, inserito dopo il comma 6 del predetto art. 33 il comma 6 bis che testualmente si riporta: *"I lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo hanno diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile ai sensi dell'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81 o altre forme di lavoro flessibile. Restano ferme le eventuali previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva nel settore pubblico e privato"*;

VISTO il comma 6 del citato art. 33 della L. 104/1992 che testualmente dispone: *"La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, [...]"*;

VISTO inoltre l'art. 4 del medesimo D. Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 che ha apportato delle modifiche alla L. 22 maggio 2017, n. 81, rubricata *"Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"*, completamente riformulando l'art. 18, comma 3 bis, che testualmente si riporta: *"I datori di lavoro pubblici [...] che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.[...]"*;

VISTA l'attuale disciplina per il lavoro agile ordinario di cui ai propri Decreti n. 816 del 20 ottobre 2021, n. 7 dell'11 gennaio 2022 e n. 426 del 28 aprile 2022 ad oggi vigente, giusto proprio avviso del 30 giugno 2022;

VISTO altresì il Disciplinare per il lavoro agile - allegato al Piano Integrato di Attività ed Organizzazione di Ateneo (PIAO) per il triennio 2022-2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29.6.2022 con delibera n. 82 - che all'art. 5, in applicazione della normativa allora vigente, aveva fissato, tra l'altro, le categorie di personale che hanno priorità all'accesso al lavoro agile;

RITENUTO PERTANTO, alla luce della sopracitata normativa sopravvenuta, di dover modificare le categorie di personale aventi priorità all'accesso al lavoro agile di cui:

- ai punti da A a D dell'art. 1, punto 4) del suddetto proprio Decreto n. 816/2021;
- ai punti da A a D del sopracitato art. 5 del Disciplinare per il lavoro agile di Ateneo;

VISTO l'art 17 del Disciplinare medesimo che testualmente prevede: “[...] *Il Direttore Generale con proprio atto interno di autorganizzazione potrà modificare il presente Disciplinare a seguito di nuove disposizioni legislative/contrattuali che dovessero intervenire. Tali modifiche saranno oggetto di preventiva informativa alle OO.SS. e alla R.S.U. e, a richiesta, di confronto.*”;

EFFETTUATA la preventiva informativa a tutte le OO.SS. e la R.S.U. con nota prot. n. 108899 dell'8 settembre 2022;

DECRETA

Articolo 1

In attuazione delle modifiche introdotte dal D. Lgs. n. 105 del 30 giugno 2022, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 176 del 29 luglio 2022 ed entrato in vigore il 13 agosto 2022, le categorie di personale aventi priorità all'accesso al lavoro agile di cui:

• ai punti da A a D dell'art. 1, punto 4) del suddetto proprio Decreto n. 816/2021,
• ai punti da A a D del sopracitato art. 5 del Disciplinare per il lavoro agile di Ateneo
sono riformulate come segue:

- A. la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, con figli in condizioni di disabilità gravi ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 senza alcun limite di età;
- B. lavoratori/trici in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 4, comma 1 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- C. lavoratori/trici che assistono una persona con disabilità in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, non ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il/la lavoratore/trice sia:
 1. coniuge;
 2. parte di unione civile ai sensi dell'art. 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76;
 3. convivente di fatto ai sensi dell'art. 1, comma 36, della legge 20 maggio 2016, n. 76;
 4. parente o affine entro il secondo grado. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità;
- D. lavoratori/trici che siano caregivers ai sensi dell'art. 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205;

- E. la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, con figli fino ai 12 anni di età.

Articolo 2

Per quanto riguarda le condizioni soggettive di cui:

- alle lettere A, B e C, si rinvia alle comunicazioni già effettuate dall'Ufficio Assenze e Presenze Personale Contrattualizzato ai rispettivi Responsabili di Struttura/Referenti;
- alla lettera D, il Responsabile di Struttura/Referente dovrà preventivamente acquisire la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà di essere un caregiver, resa ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 445 del 28 dicembre 2000, secondo la modulistica che sarà resa reperibile sul sito web di Ateneo nella sezione Modulistica - Ufficio Personale Tecnico Amministrativo e sarà tenuto alla conservazione della suddetta dichiarazione presso la Struttura;
- alla lettera E, sarà cura dell'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo, con il supporto dell'Ufficio Stipendi e dell'Ufficio Assenze e Presenze Personale Contrattualizzato, inviare ai relativi Responsabili di Struttura/Referenti un prospetto riepilogativo tenuto conto di quanto risulta agli atti dei predetti Uffici.

Articolo 3

Al fine di valutare l'impatto organizzativo di tutte le Strutture dell'Ateneo rispetto alle suindicate modifiche normative, gli effetti del Disciplinare per il lavoro agile annesso al PIAO di Ateneo sono differiti al 7 novembre 2022.

Articolo 4

Le disposizioni contenute nel presente provvedimento saranno oggetto di aggiornamento a seguito di eventuali nuove indicazioni/direttive/linee guida che dovessero essere adottate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e/o dalle Autorità competenti in materia nonché a seguito di nuove disposizioni legislative e contrattuali che dovessero intervenire in materia.

IL DIRETTORE GENERALE
Alessandro Buttà

cc

Ripartizione Risorse Umane Personale
Contrattualizzato e Trattamento Pensionistico
Dirigente: *Dott.ssa Gabriella Formica*