



Il Direttore Generale

Premesso che

in considerazione della situazione di emergenza correlata alla diffusione dell'epidemia da Covid-19 e dello stato di emergenza - dichiarato con deliberazione del CdM a tutto il 31 gennaio 2021 - relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie virali e trasmissibili, sono state definite nel tempo misure sempre più stringenti finalizzate al contenimento del contagio. Ciò anche con successivi provvedimenti adottati sul piano nazionale e regionale;

l'EIC ha già adottato, nella prima fase dell'epidemia, atti e disposizioni riguardo al funzionamento e all'organizzazione degli uffici pubblici assicurando, peraltro, una costante informazione e coinvolgimento dei dipendenti e delle organizzazioni sindacali.

Tali disposizioni, nella prima fase di forte aumento del contagio, hanno comportato la rimodulazione delle modalità di erogazione dei servizi e il progressivo contingentamento del personale in presenza attraverso l'adozione delle seguenti misure:

- ✓ il lavoro agile/smart-working quale ordinaria modalità di lavoro per tutto il personale dell'Ente, senza distinzione di categoria di inquadramento e tipologia di rapporto di lavoro, anche individuando modalità, semplificate e temporanee, di accesso a tale misura;
- ✓ la limitazione delle attività in presenza presso le sedi.

Tenuto conto che

il Governo, con DPCM del 26 aprile 2020 e 17 maggio 2020, ha dato avvio, con modalità e tempistiche gradualmente, alla cd. "fase 2" dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 prevedendo il progressivo superamento delle misure restrittive adottate nella fase più acuta dell'emergenza sanitaria e la graduale riapertura di alcune attività produttive, oltre alla conferma delle seguenti misure di contenimento del contagio: limitazioni agli spostamenti, distanziamento sociale e utilizzo della mascherina protettiva.

L'EIC, in coerenza con i piani di riapertura governativi e regionali ha dato luogo alla riapertura degli uffici presenti sul territorio ed ha disposto il rientro in servizio del proprio personale, attuato assicurando una costante informazione e coinvolgimento delle organizzazioni sindacali ed escludendo da tale misura una quota di lavoratori (c.d. "fragili") pari a circa il 20% della dotazione organica, al netto delle funzioni dirigenziali.

Considerato che

l'art. 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 al 1° comma dispone che "Al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adeguano l'operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali. A tal fine, fino al 31 dicembre 2020, in deroga alle misure di cui all'articolo 87, comma 1, lettera a), e comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità".

Valutato che

la situazione attuale risulta nuovamente contrassegnata dalla forte ripresa dei contagi sul piano nazionale e su quello regionale con gravi rischi e preoccupazioni per la salute pubblica;
risultando impossibile prevedere la chiusura delle sedi distrettuali con lo svolgimento delle attività esclusivamente da remoto, in relazione ai servizi offerti agli utenti ed ai Comuni consorziati

si dispone di

- ✓ prevedere l'incremento delle attività da remoto con l'utilizzo delle piattaforme digitali e dei sistemi informatici già utilizzati nel periodo di lock down;
- ✓ prevedere la distribuzione dell'orario di lavoro sia quello previsto per l'attività in presenza presso le sedi e che il Responsabile di distretto debba verificare la presenza ed in caso di inosservanza degli orari dare immediata comunicazione al Direttore generale;
- ✓ mantenere in modalità di lavoro agile la prestazione dei dipendenti con condizioni di fragilità segnalate dal Medico Competente;
- ✓ utilizzare un principio di rotazione con l'alternanza di periodi di presenza in servizio e periodi di lavoro agile del personale dipendente, con modalità atte a garantire personale sufficiente ad assicurare l'apertura e la regolare operatività degli uffici, in coerenza con il contesto normativo di riferimento e in risposta alle esigenze espresse, garantendo misure per la tutela della salute e sicurezza degli utenti e dei dipendenti.

Nella pianificazione delle scelte a compiersi saranno valutate come prioritarie le richieste dei dipendenti che rappresenteranno i seguenti fattori e/o condizioni:

- a) dipendenti con accesso ai benefici della legge n. 104/92;
- b) dipendenti che hanno nel proprio nucleo familiare uno o più minori di età inferiore ai 14 anni;
- c) provenienza dei dipendenti da comune diverso da quello in cui è ubicata la sede attuale di lavoro e distanza dei tragitti dal comune di residenza alla sede di lavoro.

La pianificazione dei giorni nei quali la prestazione avverrà da remoto prevederà, ove possibile per le funzioni assegnate e l'organizzazione complessiva dell'Ente, l'accesso al lavoro agile in misura indicativamente pari a 2 giorni a settimana di tutti i lavoratori che ne producano istanza sul modello allegato e che si trovino in almeno una delle condizioni precedentemente espresse.

Eventuali collocazioni in lavoro agile di dipendenti privi dei fattori e/o condizioni sopra indicate saranno considerate in riferimento alle condizioni operative delle sedi ed alle funzioni svolte.

La prestazione lavorativa resa attraverso la modalità di smart working viene esercitata nel rispetto delle disposizioni già emesse in materia dalla scrivente Direzione Generale e non dà luogo al beneficio del buono pasto.

L'Ente potrà altresì valutare e proporre modifiche ed integrazioni della presente disposizione in relazione all'evoluzione dell'emergenza sanitaria e del quadro giuridico delle misure di prevenzione e contenimento del contagio.

Napoli, 19 ottobre 2020

prof. ing. Vincenzo Belgiorno