



Roma, 07.04.2020

Ufficio: DOR/PF
Protocollo: 202000003511/AG
Oggetto: COVID-19: Circolare 2/2020 Ministro per la PA. Misure su lavoro agile e altri istituti recate dal D.L. 18/2020. Protocollo d'intesa.
Circolare n. 12129
SS
4.1
IFO SI

AI PRESIDENTI DEGLI ORDINI
DEI FARMACISTI

e p.c. AI COMPONENTI IL COMITATO
CENTRALE DELLA F.O.F.I.

LORO SEDI

**COVID-19:
circolare con indicazioni per le PA su lavoro agile e altri istituti.
Protocollo.**

Si fa seguito alle circolari federali nn. 11996 del 28 febbraio 2020, 12037 del 13 marzo 2020 e 12057 del 19 marzo 2020, per informare che, sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata pubblicata la circolare n. 2/2020 (cfr. all.1), esplicativa delle misure contenute nel D.L. 18/2020, nonché il protocollo di intesa tra il Ministro per la Pubblica amministrazione, Cgil, Cisl e Uil per la *“prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da 'Covid-19'”* (cfr. all.2).

La circolare fornisce indicazioni alle amministrazioni con riferimento alle norme che interessano il lavoro pubblico, per assicurare una corretta e omogenea applicazione delle stesse in tutti gli uffici.

In particolare, tali norme riguardano il lavoro agile e altri istituti correlati (artt. 87, 24, 25, 26 e 39 del D.L. 18/2020).

Le misure dell'articolo 87 del d.l. 18/2020 in materia di prestazione lavorativa

In relazione alle disposizioni dell'art. 87 del decreto, la circolare ribadisce che il lavoro agile costituisce la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione

fino alla cessazione dello stato di emergenza e precisa che, per garantire la massima applicazione dello smart working, le PA prevedono modalità semplificate e temporanee di accesso alla misura, escludendo appesantimenti amministrativi e favorendo la celerità dell'autorizzazione (ad. es. ricorso a scambio di mail con il dipendente per il riconoscimento dello smart working piuttosto che predisposizione di moduli da compilare o adozione di provvedimenti amministrativi).

Di conseguenza, si limita la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza.

In proposito, si precisa che le pubbliche amministrazioni, nell'attuale fase di emergenza, nell'ambito delle proprie competenze istituzionali, svolgono le attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza e le attività indifferibili con riferimento sia all'utenza interna (a titolo esemplificativo: pagamento stipendi, attività logistiche necessarie per l'apertura e la funzionalità dei locali), sia all'utenza esterna.

Si ritiene utile chiarire che - nell'ipotesi di assunzione di nuovo personale - il periodo di prova non è incompatibile con la modalità del lavoro agile.

Il “*favor*” verso l'attivazione più estesa possibile del lavoro agile non esclude, tuttavia, il ricorso, per motivate esigenze organizzative, agli altri istituti richiamati dalla norma, tra i quali ferie pregresse, congedo, banca ore, rotazione nel rispetto della contrattazione collettiva. L'esenzione del lavoratore dal pubblico servizio è, invece, una *extrema ratio* e va motivata. In ogni caso, qualora una Pa non individui le attività indifferibili da svolgere in presenza, ciò non significa che il dipendente sia automaticamente autorizzato a non presentarsi al lavoro.

Si specifica, inoltre, che l'utilizzo delle ferie pregresse, comprese quelle del 2019 non ancora fruite, non può rappresentare uno strumento per evitare la modalità del lavoro agile, ma al tempo stesso è legittimo che le amministrazioni ricorrano a questo istituto, magari a rotazione o intervallato con lo smart working, anche in ragione dei picchi di attività. Valgono in tal senso le disposizioni contenute nei diversi contratti collettivi nazionali di comparto che, nella generalità, pongono un limite alla discrezionalità del datore di lavoro, obbligandolo a consentire la fruizione delle ferie – non godute dal lavoratore nell'anno di maturazione per “indifferibili esigenze di servizio” – entro il primo semestre dell'anno successivo.

Con riferimento all'erogazione dei buoni pasto, nella circolare si chiarisce che il personale posto in lavoro agile non ha un automatico diritto al buono pasto e che ciascuna Pa assume le determinazioni di competenza, confrontandosi con le organizzazioni sindacali. Per quanto riguarda invece istituti quali gli straordinari, il lavoro notturno, festivo o feriale non lavorativo, che determinino maggiorazioni retributive oppure brevi permessi o altri istituti che comportino la riduzione dell'orario giornaliero di lavoro, il Ministro precisa che essi appaiono difficilmente compatibili con la strutturazione del lavoro agile quale ordinaria modalità della prestazione. Si ritiene, pertanto, conforme alla normativa che una Pa non riconosca a chi si trova in modalità agile, ad esempio, prestazioni di lavoro straordinario.

Non si esclude, peraltro, che le amministrazioni, nell'esercizio dei propri poteri datoriali, prevedano una reportistica giornaliera sugli obiettivi raggiunti dal lavoratore agile. È comunque rimessa all'autonomia di ciascuna amministrazione la scelta di ricorrere a schede o documenti di sintesi degli obiettivi raggiunti dal lavoratore agile con riferimento a periodi temporali più estesi.

In merito alle procedure concorsuali per l'accesso al pubblico impiego, si ribadisce quanto già indicato nel decreto e cioè che le procedure sono sospese, a meno che la valutazione dei candidati sia effettuata esclusivamente su basi curriculari ovvero in modalità telematica, a prescindere dalla fase della procedura. In altri termini, rileva la modalità della procedura e non lo stato della stessa, con la conseguenza che una procedura concorsuale interamente telematica può essere esperita anche se si trova attualmente nella fase iniziale.

Articolo 24 del d.l. 18/2020 - permessi ex lege n. 104 del 1992

Riguardo all'art. 24 del D.L. 18/2020, relativo ai permessi retribuiti ex lege 104/1992, la circolare precisa che l'incremento dei permessi previsti dal decreto segue le regole ordinarie. Quindi, se un dipendente assiste più di una persona disabile ha diritto di sommare tanti incrementi quante sono le persone assistite. Non si ritiene, invece, possibile convertire in permessi per legge 104 le assenze già effettuate nel mese di marzo 2020. Rispetto, invece, alla possibilità di fruire a ore questi stessi permessi aggiuntivi, la Funzione pubblica, pur ritenendola astrattamente compatibile con il quadro regolativo, la giudica in controtendenza rispetto all'obiettivo prioritario di limitare gli spostamenti delle persone fisiche. Dunque, sarebbe auspicabile che le amministrazioni incentivassero, quanto più possibile, l'utilizzo a giornate dell'istituto, anche in modo continuativo.

Articolo 25 del d.l. 18/2020 - congedi e bonus

Sui congedi parentali straordinari la circolare segnala la portata applicativa temporalmente limitata dell'istituto e chiarisce che per i dipendenti pubblici le modalità di fruizione dei permessi aggiuntivi sono a cura del datore di lavoro. La domanda non va quindi presentata all'Inps, ma alla propria amministrazione. Si ritiene inoltre che il lavoro agile di un genitore legittimi la fruizione del congedo Covid-19 da parte dell'altro genitore, in considerazione della circostanza che lo smart working non è un diverso tipo di contratto di lavoro, ma solo un modo differente di svolgere l'attività professionale.

Articoli 26 e 39 del d.l. 18/2020 - ulteriori misure a favore di particolari categorie di dipendenti ed estensione lavoro agile a soggetti con disabilità grave

Il documento, infine, contiene anche indicazioni sulle altre misure a beneficio dei lavoratori con particolari condizioni di salute o in stato di disabilità grave.

In particolare, con riferimento all'art. 26, comma 2, del decreto, si ribadisce che è riconosciuta la possibilità di assentarsi dal lavoro, fino al 30 aprile 2020, alle seguenti categorie di dipendenti privati e pubblici:

a) disabili gravi, ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. n.104/1992;

b) immunodepressi, lavoratori con patologie oncologiche o sottoposti a terapie salvavita, in possesso di idonea certificazione.

In tali casi, l'assenza dal servizio è equiparata al ricovero ospedaliero ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D.L. 9/2020, attualmente in fase di conversione.

Nella circolare si segnala che - nonostante la rubrica dell'art. 26 faccia riferimento esclusivamente ai lavoratori privati - il comma 2 dello stesso è applicabile anche ai lavoratori pubblici.

Per ogni ulteriore approfondimento si rinvia alla circolare allegata.

Protocollo d'intesa

Il protocollo, coerentemente alle indicazioni fornite dalla direttiva 2/2020 e dalla circolare in oggetto 2/2020 della Funzione pubblica, ha lo scopo di promuovere e agevolare il ricorso a misure necessarie a contenere la diffusione del contagio, mettere in sicurezza gli ambienti di lavoro e di accesso al pubblico e contestualmente garantire la continuità dei servizi e i livelli retributivi dei pubblici dipendenti che li prestano.

In particolare, le parti hanno convenuto dieci punti:

- 1) la promozione da parte delle amministrazioni di modalità di comunicazione e confronto con le rappresentanze sindacali sui punti del presente protocollo;
- 2) la necessità di una rimodulazione dell'organizzazione del lavoro e degli uffici che consenta di ridurre la presenza del personale e dell'utenza grazie al ricorso, in primis, al lavoro agile e alla rotazione dei dipendenti;
- 3) la garanzia della salubrità dei luoghi di lavoro;
- 4) la preferenza, laddove possibile, per l'erogazione da remoto o in modalità agile anche dei servizi indifferibili e, in caso contrario, la loro fruibilità secondo appuntamenti cadenzati in sede con personale dotato di adeguati dispositivi di protezione personale;
- 5) la possibilità di ricorrere, nelle modalità previste dai vigenti CCNL, qualora non sia possibile il ricorso al lavoro agile, al collocamento in attività di formazione in remoto utilizzando pacchetti formativi individuati dal datore di lavoro;
- 6) la necessità di armonizzare le indicazioni di tutte le pubbliche amministrazioni in merito alla estensione dei permessi retribuiti previsti dalla legge 104;
- 7) l'importanza di contingentare l'accesso agli spazi comuni, mense, aree di attesa, con la previsione di una ventilazione o aerazione continua dei locali stessi, di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e con il

mantenimento della distanza di sicurezza di almeno 1 metro tra le persone che li occupano;

- 8) la necessità di assicurare la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di attesa dell'utenza;
- 9) la chiusura dei locali e degli uffici dell'amministrazione per almeno 24 ore così da effettuare la sanificazione laddove fosse individuato un caso di positività al Covid-19 di un dipendente o di un eventuale cittadino/utente che abbia avuto recente accesso agli spazi;
- 10) la garanzia, in caso di isolamento momentaneo dovuto al superamento della soglia di temperatura o al pervenire di sintomi riconducibili al Covid-19, alla riservatezza e alla dignità del lavoratore interessato.

Le parti monitorano periodicamente l'applicazione dell'intesa e possono inoltrare segnalazioni all'Ispettorato per la Funzione pubblica, che provvederà ad aggiornare i sottoscrittori sugli esiti delle stesse segnalazioni ricevute.

Cordiali saluti.

IL SEGRETARIO
(Dr. Maurizio Pace)

IL PRESIDENTE
(On. Dr. Andrea Mandelli)

All. 2