



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione
Coordinamento Nazionale
Ministero Interno

Piazza del Viminale 1 – 00184 Roma tel. 06/46525905

Sito web: www.uil-interno.it *e-mail* interno@uilpa.it

CIRCOLARE N. 91

3 aprile 2020

CIRCOLARE MINISTERIALE ESPLICATIVA
DELLA CIRCOLARE 2/20 DEL MINISTRO DELLA
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER
LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE

Roma, data del protocollo

- Ai Prefetti della Repubblica
- Al Commissario del Governo per la Provincia di
- Al Commissario del Governo per la Provincia di

LORO SEDI

TRENTO

BOLZANO

OGGETTO: decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 recante *Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19* – circolare esplicativa del Ministro per la pubblica amministrazione 1° aprile 2020 n. 2

Il Ministro per la pubblica amministrazione, con circolare 1° aprile 2020 n. 2, che si allega in copia, alla luce delle norme introdotte dal decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, ha fornito indirizzi applicativi con specifico riguardo alle disposizioni concernenti le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative nel settore pubblico.

Un ruolo centrale riveste la previsione contenuta nell'art. 87 del d.l. 18/2020, la quale statuisce che, *"fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni"*.

Poiché nell'attuale contesto emergenziale il lavoro agile si inquadra nell'ambito delle misure per contenere e contrastare la diffusione dell'infezione da COVID-19, nella circolare in questione viene richiamata la necessità di porre in essere ogni sforzo organizzativo e gestionale volto ad individuare idonei strumenti per superare eventuali ostacoli al pieno utilizzo del lavoro agile.

Allo scopo di contemperare la tutela del diritto alla salute con l'esigenza di garantire la continuità dell'azione amministrativa, la sopracitata disposizione prevede che la presenza del personale negli uffici deve essere circoscritta ad un contingente minimo e deve essere limitata ad



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE

assicurare esclusivamente le attività ritenute indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza.

In proposito, si richiama la circolare di questo Ufficio in data 12 marzo u.s. con la quale è stata segnalata la necessità di procedere alla individuazione delle attività indifferibili che richiedono la presenza in sede, quali quelle svolte all'interno dell'Ufficio di Gabinetto, della protezione civile, dell'ordine e della sicurezza pubblica nonché delle ulteriori articolazioni che sono state eventualmente individuate in relazione alle specifiche esigenze del territorio.

In proposito, giova evidenziare che l'individuazione delle attività indifferibili non comporta necessariamente che le stesse vengano svolte esclusivamente in ufficio atteso che le medesime, tenuto conto delle esigenze organizzative dei singoli uffici, possono essere svolte anche alternando il presidio in ufficio con la prestazione lavorativa in modalità agile.

D'altro canto la mancata individuazione di attività indifferibili da svolgere in presenza non comporta che il dipendente sia autorizzato a non presentarsi al lavoro, essendo necessario che venga comunque individuata, anche in forma semplificata, la modalità con cui lo stesso deve rendere la prestazione lavorativa.

Al fine di favorire l'applicazione del lavoro agile l'art.87 prevede che si può prescindere dagli accordi individuali, dall'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro e dalle comunicazioni relative alla assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali (articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n.81).

Viene, inoltre, prevista la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente, non trovando applicazione in tale ipotesi l'articolo 18, comma 2, della legge 23 maggio 2017, n. 81.

Nella medesima ottica di incentivare il ricorso al lavoro agile, nella circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione viene evidenziato che non è necessario che il dipendente presenti, al fine di ottenere la relativa autorizzazione, formale richiesta di volere fruire dell'istituto del lavoro agile ma che allo scopo possono essere utilizzati strumenti alternativi più flessibili quali ad esempio uno scambio di mail.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE

Ove si determinino specifiche esigenze di servizio che rendono indispensabile la presenza in ufficio del dipendente, resta ferma la possibilità di disporre la presenza in sede, anche a rotazione, del personale che svolge a distanza la propria attività lavorativa.

Nella circolare, inoltre, viene evidenziata la possibilità per il dirigente di richiedere al lavoratore agile una reportistica anche giornaliera sull'attività svolta nonché di predisporre una scheda o un documento di sintesi degli obiettivi raggiunti dal medesimo lavoratore agile con riferimento ad un periodo temporale più esteso.

L'art. 87 del d.l. 18/2020 prevede che, *“qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile, le amministrazioni utilizzano gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva. Esperite tali possibilità le amministrazioni possono motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio. Il periodo di esenzione dal servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge e l'amministrazione non corrisponde l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista. Tale periodo non è computabile nel limite di cui all'articolo 37, terzo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3”*.

Al riguardo, con riferimento alla necessità evidenziata nella circolare in questione di individuare criteri e modalità omogenei per la regolamentazione dell'istituto dell'esenzione dal servizio, si ritiene opportuno fornire le seguenti indicazioni.

Dalla lettura della disposizione emerge chiaramente che l'istituto dell'esenzione ha carattere residuale e ad esso deve farsi ricorso come *extrema ratio* solo dopo aver verificato la non praticabilità delle soluzioni indicate nella medesima: lavoro agile, ferie pregresse, congedo, banca ore, rotazione. Ciò in quanto il periodo di esenzione è equiparato a tutti gli effetti di legge al servizio prestato e non ha ripercussioni sulla retribuzione e sulla valutazione del personale e di conseguenza sulla erogazione del trattamento accessorio.

Il provvedimento di esenzione dal servizio, adottato dalle SS.LL. su formale proposta del dirigente dell'Area o dell'Ufficio al quale è assegnato il lavoratore da esentare, presuppone una attenta e puntuale valutazione delle esigenze di servizio nonché la mancanza di riflessi negativi sull'attività lavorativa da espletare tenuto anche conto del particolare contesto emergenziale in atto.

Nella proposta il dirigente dovrà dare puntualmente conto dell'impossibilità di ricorrere al lavoro agile, agli istituti contrattualmente previsti nonché della non praticabilità di misure organizzative che consentano comunque lo svolgimento dell'attività lavorativa anche con modalità



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER
LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE

alternative rispetto a quelle ordinarie. Resta inteso che la determinazione finale sull'adozione del provvedimento di esenzione dal servizio è rimessa alle SS.LL.

In relazione alle preminenti funzioni di coordinamento e direzione svolte dai dirigenti e dai titolari di posizioni organizzative, l'istituto dell'esenzione dal servizio appare difficilmente ipotizzabile nei confronti di questi ultimi.

La centralità del lavoro agile come modalità prioritaria di svolgimento della prestazione lavorativa nell'attuale contesto emergenziale è ribadita dalla norma contenuta nell'art. 39 del d.l. 18/2020, la quale prevede che *"fino alla data del 30 aprile 2020, i lavoratori 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, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile"* purché tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

In considerazione di quanto sopra le SS.LL., nell'individuazione delle modalità organizzative ritenute più idonee, vorranno assicurare la massima estensione dello *smart working* articolando la presenza fisica negli uffici, laddove assolutamente indispensabile, attraverso una rotazione del personale anche dirigenziale.

Con riguardo alla fruizione delle ferie pregresse, la circolare esplicativa in epigrafe ribadisce l'orientamento interpretativo ormai consolidatosi in ordine alla necessità che i giorni maturati e non goduti nell'anno di riferimento per indifferibili esigenze di servizio, vengano fruiti dal lavoratore entro il primo semestre dell'anno successivo. In relazione a tale aspetto ed in considerazione dell'attuale contesto emergenziale, sussiste, pertanto, la possibilità per il datore di lavoro di individuare gli strumenti organizzativi - tra i quali il ricorso alle ferie - ritenuti più idonei a conciliare la continuità del servizio con le esigenze del lavoratore. Fermo restando, quindi, il ricorso al lavoro agile quale modalità prioritaria di svolgimento della prestazione lavorativa, il datore di lavoro può disporre la fruizione delle ferie pregresse da parte del personale, prevedendo un sistema di rotazione ovvero far intervallare periodi di ferie con il lavoro agile.

Per quanto attiene alle attività di ricevimento dell'utenza ovvero a quelle di erogazione diretta di servizi al pubblico, ove le stesse siano ritenute indifferibili e non possano essere svolte in modalità telematica, dovranno essere adottate misure idonee a ridurre al minimo la presenza negli uffici e ad assicurare il rispetto della distanza fisica tra gli operatori e l'utenza nonché tra i singoli utenti, anche attraverso la preventiva fissazione di appuntamenti che consentano di scaglionare gli accessi.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER
LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE

Unitamente alle specifiche disposizioni concernenti le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative nel settore pubblico, il decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 contiene previsioni che attengono ad istituti generali, quali i permessi *ex lege* 104/1992, ampliandone il campo di applicazione.

In proposito la circolare in argomento, dopo aver dopo aver richiamato la previsione contenuta nell'art. 24 del d.l. 18/2020 che prevede un'estensione della durata dei permessi retribuiti riconosciuti dall'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, aggiungendovi ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020, precisa che se un lavoratore presta assistenza a più di una persona disabile, avrà diritto all'incremento dei permessi retribuiti per ciascun soggetto per il quale presta assistenza. Pertanto, ad es. il lavoratore che assiste due familiari disabili e che aveva diritto a un totale di sei giorni di permesso al mese, ora può utilizzare, tra marzo e aprile 2020, permessi per un totale di 36 giorni. Non è possibile convertire in permesso *ex art.* 33, comma 3, l. 104/1992 le assenze eventualmente effettuate ad altro titolo dal lavoratore prima del 17 marzo u.s., data di entrata in vigore del citato decreto-legge.

La circolare esplicativa chiarisce altresì che, sebbene la fruizione oraria dei citati permessi sia astrattamente compatibile con il quadro regolativo di riferimento, tuttavia, la stessa non risulta funzionale al perseguimento dell'obiettivo di limitare gli spostamenti delle persone fisiche. Si invitano, pertanto, le SS.LL. ad incentivare la fruizione di tali permessi a giornate, eventualmente anche in forma continuativa.

L'art. 25 del d.l.18/2020 introduce una nuova ipotesi di congedo parentale, ulteriore rispetto a quella ordinaria prevista dall'art. 32 del decreto legislativo n. 151 del 2001, attribuendo ai genitori, anche affidatari, con figli fino a 12 anni di età la possibilità di fruire di un congedo di complessivi 15 giorni, continuativo o frazionato, con il riconoscimento di un'indennità pari al 50% della retribuzione. Tale congedo può sostituire, anche retroattivamente (a decorrere dal 5 marzo), l'eventuale congedo parentale non retribuito già in godimento e può essere fruito, alternativamente, da entrambi i genitori per un totale di 15 giorni complessivi. La fruizione del congedo in argomento è comunque subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore che risulti già beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, oppure disoccupato o non lavoratore.

Con riguardo alla specifica tipologia di congedo in esame, la circolare esplicativa evidenzia che, trattandosi di un istituto correlato alla sospensione delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado disposta con DPCM 8 marzo 2020, il congedo previsto dall'art. 25 del d.l. 18/2020 è



Ministero dell'Interno

**DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER
LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE**

fruibile sino al termine della sospensione delle attività didattiche correlata all'attuale fase emergenziale.

Ulteriori misure in favore di particolari categorie di lavoratori, applicabili anche al settore pubblico, sono individuate dall'art. 26 il quale prevede che *"fino al 30 aprile ai lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, nonché ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della medesima legge n. 104 del 1992, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n. 9"*.

Tanto premesso, in considerazione della prioritaria esigenza di assicurare il contenimento ed il contrasto alla diffusione dell'infezione da COVID-19, si invitano le SS.LL. a porre in essere ogni utile iniziativa volta a dare piena attuazione alle misure previste dal decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 alla luce delle indicazioni contenute nella circolare del Ministro per la pubblica amministrazione 1° aprile 2020, n. 2.

IL VICE CAPO DIPARTIMENTO VICARIO

Nicola