

Roma, 3 aprile 2020

Prot. n. 137/2020/SG

Ai Segretari Generali Regionali e Territoriali
Ai segretari regionali e territoriali
Ai coordinatori nazionali S.a.s. funzioni centrali

Oggetto: Circolare Ministro Pa 2/2020. Chiarimenti applicativi sulle misure recate dal d.l. 18/2020

Care colleghe e cari colleghi,

vi allego la circolare del Ministro della Pa n. 2/2020 con la quale si forniscono orientamenti applicativi alle amministrazioni, con riferimento alle norme del d.l. 18/2020 che interessano il lavoro pubblico, al fine di assicurarne una omogenea e corretta applicazione in tutti gli uffici pubblici. Alla luce della suddetta circolare che ripercorre la disciplina di tutte le misure di sostegno al lavoro contenute nel Decreto Cura Italia, è opportuno richiamare solo quegli aspetti che hanno mostrato maggiori dubbi applicativi.

Per quanto concerne l'applicazione dell'art. 87 del d.l. 18/2020, norma cardine del provvedimento in materia di pubblico impiego, dopo aver richiamato la necessità di uno sforzo organizzativo e gestionale delle amministrazioni al fine di consentire il più ampio ricorso al lavoro agile anche con riferimento a quelle situazioni lavorative che – in un regime ordinario – potrebbero presentare aspetti problematici, la circolare precisa che **l'individuazione delle attività indifferibili non necessariamente presuppone che le stesse siano svolte in presenza fisica sul luogo di lavoro**. Pertanto, le attività indifferibili possono essere svolte sia nella sede di lavoro -anche solo per alcune giornate, nei casi in cui il dipendente faccia parte del contingente minimo posto a presidio dell'ufficio - sia con modalità agile.

Vengono poi chiariti alcuni aspetti di particolare interesse inerenti il rapporto di lavoro dei lavoratori in modalità agile:

- con riferimento alla tematica dei **buoni pasto ciascuna PA può assumere le determinazioni di competenza in materia, previo confronto con le organizzazioni sindacali;**

- è auspicabile che le amministrazioni si attivino per promuovere percorsi informativi e formativi in modalità agile per non escludere i lavoratori dal contesto lavorativo e dai processi di gestione dell'emergenza, soprattutto con riferimento a figure professionali la cui attività potrebbe essere difficilmente esercitata in modalità agile e per le quali l'attuale situazione potrebbe costituire un momento utile di qualificazione e aggiornamento professionale;
- nell'esercizio dei propri poteri datoriali le amministrazioni possono prevedere una reportistica giornaliera sugli obiettivi raggiunti dal lavoratore agile oppure utilizzare documenti di sintesi degli obiettivi raggiunti con riferimento a periodi temporali più estesi;
- **si ritiene che siano difficilmente compatibili con la strutturazione del lavoro agile prestazioni eccedenti l'orario settimanale che danno luogo a riposi compensativi, prestazioni di lavoro straordinario o di lavoro in turno notturno, festivo o feriale non lavorativo che determinano maggiorazioni retributive, brevi permessi o altri istituti che comportano la riduzione dell'orario giornaliero di lavoro.** La parola "difficilmente compatibili", a nostro avviso, va interpretata nel senso che ogni valutazione deve comunque essere rimessa alle amministrazioni a cui spetta, anche in base a quanto richiamato anche dalle FAQ della Presidenza del consiglio dei Ministri " (<http://www.funzionepubblica.gov.it/lavoro-agile-e-covid-19/faq>), di definire "gli aspetti di tipo organizzativo e i profili attinenti al rapporto di lavoro", assumendo "le determinazioni di competenza nell'esercizio dei propri poteri datoriali" allo scopo di "promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti";
- si precisa che, nell'ipotesi di assunzione di nuovo personale, il periodo di prova non è incompatibile con la modalità del lavoro agile. Ai fini del compimento del periodo di prova, infatti, si tiene conto del servizio effettivamente prestato.

La circolare detta orientamenti applicativi anche con riferimento all'istituto dell'esenzione dal servizio disciplinato dall'art. 87 comma 3 del d.l. 18/2020.

Anzitutto, nel ribadire che è possibile ricorrere a tale istituto solo dopo aver verificato la non praticabilità di soluzioni alternative quali lavoro agile, ferie pregresse, congedo, banca ore, rotazione, e analoghi istituti previsti dai vigenti ccnl, la circolare affronta esplicitamente il tema delle "ferie pregresse" oggetto di contrasto interpretativo. In linea con le risposte fornite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri nella sezione Faq relative a "Lavoro agile e Covid – 19" (<http://www.funzionepubblica.gov.it/lavoro-agile-e-covid-19/faq>) **la circolare conferma che "le ferie pregresse" di cui all'art. 87 comma 3, oltre alle ferie del 2018 o precedenti, devono intendersi riferite anche a quelle del 2019 non ancora fruite.** Non rientrano, invece, nel concetto di ferie pregresse le festività soppresse che devono necessariamente essere godute nell'anno di riferimento, pena la non fruibilità delle stesse.

Inoltre, sempre con riferimento all'art. 87 comma 3 del d.l. 18/2020, si specifica che la decisione di esentare il personale, oltre ad essere motivata, presuppone comunque una preventiva valutazione delle esigenze di servizio e potrà essere esercitata solo qualora non determini effetti negativi sull'attività che l'amministrazione è chiamata ad espletare con riguardo al particolare ed eccezionale contesto emergenziale in atto. A tal fine, con riferimento a strutture complesse è opportuno che il capo del personale o altra figura di vertice amministrativo individuino regole

omogenee per la regolamentazione dell'istituto che possono poi essere oggetto di attuazione da parte delle varie articolazioni organizzative.

Con riferimento all'art. 24 del d.l. 18/2020, che incrementa i **permessi ex articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992** di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo ed aprile, la circolare **invita le amministrazioni ad incentivare, quanto più possibile, l'utilizzo a giornate dell'istituto, anche in forma continuativa** ritenendo che la fruizione in modalità oraria dei succitati permessi, pur se astrattamente compatibile con il quadro regolativo di riferimento, è in controtendenza rispetto all'obiettivo prioritario di limitare gli spostamenti delle persone fisiche. Inoltre si specifica l'impossibilità di convertire in permesso ex articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992 le assenze già effettuate nel mese di marzo 2020 – prima del 17 marzo 2020, data di entrata in vigore del d.l. 18/2020 – utilizzando altri istituti giuridici contrattualmente previsti (congedi ordinari, permessi per motivi personali, ecc..).

Infine, per quanto concerne la fruizione dei 15 giorni di congedo straordinario per i genitori con figli fino a 12 anni di età (ex art. 25 d.l. 18/2020), si chiarisce che il lavoro agile di un genitore legittima 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 diverso di svolgere l'attività professionale. Si conferma, infine, che la fruizione del congedo è 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.

Fraterni saluti.

Il Segretario Generale

Maurizio Petriccioli



All: Circolare Ministro Pa 2_2020