



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

Al Gabinetto del Ministero dell'Istruzione
Pec
Al Gabinetto del Ministero dell'Università e della Ricerca
Pec
Al Dipartimento per il sistema educativo
di istruzione e di formazione
Pec
Agli Uffici Scolastici Regionali
Alle Organizzazioni Sindacali
E, p.c. Al Dipartimento per la Funzione Pubblica
protocollo_dfp@mailbox.governo.it

Oggetto: Decreto rilancio e lavoro agile

La legge 17 luglio 2020, n. 77, di conversione, con modifiche del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. decreto Rilancio), ha introdotto rilevanti novità in materia di lavoro agile per le pubbliche amministrazioni.

In particolare, ai fini che qui interessa, e con riserva di ulteriori approfondimenti e chiarimenti, nel testo dell'art. 263, che si riporta in nota¹, si prevedono ora due importanti principi:

- a) Il superamento della necessità di presenziare in servizio solo per svolgere attività "*indifferibili e urgenti*", prevedendosi una revisione dell'organizzazione del lavoro e della presenza in servizio nel segno della flessibilità e stabilendo, in particolare, che il regime di lavoro agile può essere concesso, in modalità semplificata, al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono svolgersi in tale modalità;
- b) L'impossibilità, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge (19 luglio), di concedere l'esenzione dal servizio a coloro i quali non possono rendere la propria attività in modalità agile.

La normativa in parola è stata oggetto di una prima analisi interpretativa da parte del Dipartimento per la Funzione Pubblica, con la circolare n. 3 del 24 luglio 2020, che si allega alla presente.

¹ «1. Al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e 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. In considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica, con uno o più decreti del Ministero per la Pubblica amministrazione possono essere stabilite modalità organizzative, fissati criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile, anche prevedendo il conseguimento di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi. Alla data del 15 settembre 2020, l'articolo 87, comma 1, lettera a), del citato decreto-legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020 cessa di avere effetto.»



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

In particolare, dunque, fino al 31 dicembre 2020, dunque, in deroga alle misure di cui all'articolo 87, comma 1, lettera a), e comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, le pubbliche amministrazioni 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 al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), dell'articolo 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 (ossia prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 e 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81).

Si riportano, di seguito, alcune indicazioni specifiche.

1. Flessibilità dell'orario di lavoro, articolazione giornaliera e settimanale

L'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro è definita secondo criteri di flessibilità e distanziamento intertemporale, che sono oggetto di confronto secondo le disposizioni normative e contrattuali vigenti.

2. Modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza. L'Amministrazione proseguirà e rafforzerà, ove possibile, l'avviato processo di dematerializzazione e digitalizzazione delle attività lavorative. Le Strutture che hanno un contatto diretto con l'utenza continueranno a soddisfare le esigenze dei cittadini e delle imprese, compatibilmente con quelle organizzative, di norma attraverso la gestione da remoto degli sportelli, interlocuzioni programmate con l'utenza, eventuali soluzioni digitali innovative.

3. Lavoro agile. Come precisato dalla citata Circolare n. 3/2020, "dal 19 luglio c.m., data di entrata in vigore della legge di conversione, viene superata, attraverso il meccanismo della deroga, la previsione dell'articolo 87, comma 1, lettera a), del richiamato decreto legge 17 marzo 2020 n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, che limitava, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica, la presenza, negli uffici pubblici, alle sole attività indifferibili e urgenti. La disposizione in esame consente quindi alle amministrazioni di prevedere il rientro in servizio anche del personale fino ad oggi non adibito a queste ultime, ferma restando la necessità, per le stesse amministrazioni, di aggiornare ed implementare la mappatura di quelle attività che, in base alla dimensione organizzativa e funzionale di ciascun ente, possano essere svolte in modalità agile, con l'individuazione del personale da assegnare alle stesse".

Facendo seguito alla attività già svolta nel periodo precedente si raccomanda agli uffici di procedere, ove necessario, ad una ulteriore analisi delle attività suscettibili di svolgimento in modalità agile e di quelle ritenute non compatibili con l'esecuzione in tale modalità, con successiva individuazione del personale preposto allo svolgimento.

Ciascun ufficio provvederà, quindi, ad autorizzare il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del citato articolo 87 e con meccanismi di



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

rotazione, al cinquanta per cento del personale impiegato nelle suddette attività. (Cfr. Circolare n. 3/2020).

Per il personale che svolgerà la prestazione in modalità agile si applicheranno, dunque, le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, e cioè continueranno a non essere necessari specifici accordi individuali, ed è confermato "che la prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione, come già previsto dal comma 2 dell'articolo 87." (Cfr. Circolare n. 3/2020).

Si procederà inoltre ad individuare specifici meccanismi di monitoraggio volti a verificare, a cadenza periodica, la percentuale dei lavoratori che svolgono la propria attività in modalità agile registrata in ciascun ufficio, nonché le motivazioni dell'eventuale scostamento rispetto all'obiettivo posto dal citato articolo 263.

In ottemperanza ai protocolli in materia di sicurezza, il rispetto della percentuale del 50% di personale in servizio che svolgerà la prestazione in modalità agile sarà garantito dai responsabili di ciascuna unità organizzativa, su base giornaliera, settimanale o mensile, in considerazione delle esigenze dell'unità organizzativa di appartenenza e di quelle dei dipendenti.

In ogni caso, i responsabili di ciascuna unità organizzativa del Ministero, sono invitati a garantire - in ottemperanza ai protocolli in materia di sicurezza ed in considerazione delle esigenze organizzative della struttura, tenuto conto, ove possibile, delle motivate esigenze dei dipendenti - l'alternanza tra svolgimento della prestazione lavorativa in sede e in modalità agile, attuando, ove possibile, una rotazione che coinvolga gradualmente tutto il personale e garantendo l'esclusione dalla presenza in servizio delle categorie c.d. "fragili" di lavoratori, ovvero:

1. i dipendenti più a rischio in ragione dell'età anagrafica e/o in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. I dipendenti a 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;

2. i soggetti in stato di immunodepressione congenita o acquisita (es.: trapiantati; malattie del connettivo come LES, sclerosi sistemica, Sind. Di Sjogren, ecc.; tiroidite di Hashimoto);

3. I dipendenti affetti da patologie croniche o con multimorbilità (es.: diabetici ID; cardiovasculopatie ischemiche cardiache o vascolari o cerebrali; patologie polmonari; asma; BPCO; ipertensione arteriosa instabile; malattie infiammatorie croniche; sindromi da malassorbimento; malattie neuromuscolari gravi; obesità con BMI>30; insufficienza renale-surrenale cronica; malattie degli organi emopoietici; emoglobinopatie, epatopatie croniche, fibrosi cistica, soggetti con deficit delle capacità cognitive; ecc.);

4. I dipendenti controllati dal SSN perché risultato positivo alla effettuazione di tampone per Sars COV 2 e successivamente negativizzato dopo il periodo di quarantena previsto. Asintomatico/paucisintomatico uscito da un periodo di quarantena volontaria dopo essere stato a contatto con persone con sospetto contagio da Sars COV 2



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali

Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

5. i dipendenti che possano avere altre condizioni di fragilità (ad esempio stato di gravidanza).

Al riguardo, il dipendente che ritiene di trovarsi in una condizione di "maggiore esposizione a rischio contagio", ai sensi dell'art. 83, comma 1, del decreto-legge n.34 del 19 maggio 2020, dovrà informare il dirigente dell'ufficio, procedendo alla successiva compilazione di uno specifico questionario, sottoscritto dal dipendente medesimo e dal medico di medicina generale, secondo le indicazioni contenute nella Procedura per la verifica della condizione di "maggiore esposizione a rischio contagio" art. 83, d.l. n.34/2020.

I responsabili di ciascuna unità organizzativa, ai fini del raggiungimento dell'obiettivo previsto dalla norma (art. 263), coerentemente con le disposizioni normative e circolari amministrative vigenti, promuoveranno, altresì, il ricorso al lavoro agile privilegiando tra i destinatari i dipendenti, che lo richiedano:

- con particolari esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, (ad esempio genitori che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, purché lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione da essi svolta);
- maggiormente esposti al contagio in considerazione del comune o della zona di residenza/domicilio, nonché dei mezzi di trasporto utilizzati dai dipendenti e dei relativi tempi di percorrenza per lo spostamento casa-lavoro e viceversa.

4. Esenzione dal Servizio Pare opportuno ribadire che il citato articolo 263, prevedendo la deroga alle misure di cui all'articolo 87, comma 3 del decreto legge n. 18/2020, comporta il superamento dell'istituto dell'esenzione dal servizio. Pertanto, conformemente a quanto previsto dalla Circolare n. 3/2020 del Ministro per la pubblica amministrazione, con decorrenza dal 19 luglio 2020, *"non sarà più possibile, a partire dalla data di entrata in vigore della legge di conversione, esentare dal servizio quei dipendenti pubblici le cui attività non siano organizzabili in modalità agile"*.

5. Clausola di salvaguardia e decorrenza In linea con le disposizioni di prevenzione e contenimento dell'infezione da SARS-CoV-2, le predette misure sono applicabili con decorrenza immediata e fino al 31 dicembre 2020, salva nuova o diversa disposizione. In attuazione delle presenti indicazioni, ciascun Dipartimento potrà fornire eventuali istruzioni operative ulteriori, tenendo conto delle specificità organizzative di ciascuna struttura.

Al riguardo si sottolinea la necessità di garantire, in tutte le strutture ministeriali, una corretta e puntuale applicazione delle misure contenute nel Protocollo quadro per la "prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da Covid-19" sottoscritto con le OO.SS., in data 24 luglio, nonché dell'Accordo per la definizione delle misure di prevenzione e la sicurezza dei dipendenti del Ministero dell'istruzione a seguito emergenza COVID-19 con particolare riferimento ai punti 4 e 5 relativi alla attivazione della contrattazione integrativa di sede territoriale sulle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro ai sensi dell'articolo 7, comma 6,



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali
Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

lettera k) del CCNL Funzioni Centrali, al fine di adeguare ed integrare le indicazioni generali contenute nel citato accordo con le specifiche esigenze del contesto territoriale e le disposizioni formulate dalle competenti autorità locali, nonché sulla attivazione da parte degli uffici scolastici regionali di appositi tavoli permanenti con compiti di armonizzazione delle misure previste dall'accordo citato e dalla presente circolare.

Resta ferma l'adozione di eventuali successivi atti qualora a livello territoriale emergesse la necessità di più stringenti misure di prevenzione della salute dei lavoratori, nelle aree destinatarie di atti adottati dalle competenti autorità governative e territoriali.

IL CAPO DIPARTIMENTO

Giovanna Boda