



## DIRETTIVA

*per l'attuazione dell'art. 263 del D.L. 19 maggio 2020 n. 34,  
come modificato dalla legge di conversione n. 77 del 17 luglio 2020*

## IL DIRETTORE

**VISTO** il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche”*;

**VISTO** il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149, recante *“Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell’attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*;

**VISTO** il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

**VISTA** la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* e, in particolare, l’articolo 14 contenente disposizioni in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche;

**VISTA** la legge 22 maggio 2017, n. 81 recante *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”* e, in particolare, gli articoli 18 e seguenti contenenti disposizioni sul lavoro agile applicabili anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

**VISTO** il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 febbraio 2016 recante l’organizzazione delle risorse umane e strumentali per il funzionamento dell’Ispettorato, emanato ai sensi dell’art. 5 del d.lgs. n. 149/2015;

**VISTA** la deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, con la quale è stato dichiarato per sei mesi lo stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all’insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili;

**VISTO** il decreto legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante *“Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell’emergenza epidemiologica da COVID-19”*, convertito, con modificazioni, in legge 5 marzo 2020, n. 13;

**VISTA** la direttiva n. 2 del 12 marzo 2020 del Ministro per la pubblica amministrazione *“Indicazioni in materia di contenimento e gestione dell’emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”* e, in particolare, il punto 2 sullo svolgimento dell’attività amministrativa e il punto 3 sulle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa;

**VISTO** il 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”*, convertito in legge 24 aprile 2020, n. 27, con le modificazioni apportate, in particolare, all’articolo 87 avente ad oggetto *“Misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio e di procedure concorsuali”*;

**VISTA** la nota INL prot. n. 192 del 25 maggio 2020 e le *“linee guida”* ad essa allegate;

**VISTA** la circolare n. 2 del 1° aprile 2020, con cui il Ministro per la Pubblica amministrazione ha fornito prime indicazioni a tutte le pubbliche amministrazioni in merito a misure e soluzioni organizzative per la sicurezza dei lavoratori del settore pubblico;

**VISTA** la direttiva n. 3 del 4 maggio 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione nella quale, con riferimento alla cosiddetta “fase 2”, è tra l’altro previsto che le pubbliche amministrazioni, anche per assicurare il necessario supporto all’immediata ripresa delle attività produttive, industriali e commerciali, possano regolare le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative rivedendo ed ampliando il novero delle attività indifferibili individuate in prima battuta e di quelle da rendere in presenza;

**VISTO** il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 26 aprile 2020 che, nel definire le misure per il contenimento del contagio da Covid-19 nella cosiddetta “fase 2”, fa salvo, per i datori di lavoro pubblici, quanto previsto dal richiamato articolo 87 del d.l. n. 18/2020;

**VISTO** il decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34 recante “*Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*”, convertito in legge 17 luglio 2020, n. 77, con le modificazioni apportate, in particolare, all’articolo 263, relativo alle disposizioni in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile;

**VISTA** la circolare n. 3 del 24 luglio 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, recante indicazioni per il rientro in sicurezza sui luoghi di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e il protocollo quadro “Rientro in sicurezza” sottoscritto nella medesima data;

**VISTA** la deliberazione del Consiglio dei ministri 29 luglio 2020, con la quale è stato prorogato lo stato di emergenza sul territorio nazionale fino al 15 ottobre 2020;

**RITENUTO** di dare attuazione all’articolo 263 del d.l. n. 34/2020, come modificato dalla legge di conversione n. 77 del 17 luglio 2020;

**VISTO** il “Protocollo di sicurezza per il contenimento della diffusione del virus Covid-19” del 7 settembre 2020;

**INFORMATE** le organizzazioni sindacali,

## **DISPONE**

fino al 31 dicembre 2020 gli Uffici dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro, centrali e periferici, organizzano il lavoro attenendosi alle seguenti linee-guida:

### **1. Nuove disposizioni di applicazione del lavoro agile**

1. Ai sensi dell’articolo 263 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, nelle more dell’adozione di eventuali indirizzi da parte del Ministro per la pubblica amministrazione, 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, ciascuna Struttura della sede centrale e gli Uffici Territoriali organizzano il lavoro dei dipendenti assegnati, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87 del decreto-legge n. 18 del 2020, al 50% del personale che svolge attività esercitabile in tale modalità. Alla data del 15 settembre 2020, l’articolo 87, comma 1, lettera a), del citato d.l. n. 18/2020 cessa di avere effetto, ovvero cessa la limitazione della presenza del personale nelle sedi di lavoro alle sole attività ritenute indifferibili.
2. Non possono essere svolte in modalità agile le attività che per esigenze di funzionalità, nonché per le concrete condizioni di fatto, siano ritenute non realizzabili a distanza e richiedano una presenza del dipendente nella sede abituale di lavoro. A titolo esemplificativo si citano le seguenti attività: ispettore di turno e/o ricevimento del pubblico, qualora l’interlocuzione programmata non risulti efficace; procedure di conciliazione qualora non risultino

efficientemente attivabili con modalità a distanza; attività di assistenza informatica, qualora sia necessario l'intervento in presenza.

3. Il personale adibito allo svolgimento dell'attività di vigilanza accede, a prescindere dall'orario di lavoro al quale è autorizzato, al lavoro agile per le residue giornate in cui non effettua attività esterna, ad eccezione dei giorni in cui, in ragione delle esigenze dell'ufficio, è programmato il servizio interno. Qualora detto personale sia tenuto alla presenza in ufficio per riunioni e/o altri adempimenti da svolgersi in sede, la giornata lavorativa potrà essere completata in modalità agile.
4. Il lavoro agile trova applicazione per il personale non rientrante nelle tipologie d'impiego di cui ai punti 2 e 3, in misura contestualmente non eccedente il 50% delle unità in servizio. Per gli uffici della sede centrale la suddetta quota percentuale può essere applicata al personale assegnato a ciascuna Direzione centrale ovvero all'intera sede centrale.
5. La prestazione in modalità agile potrà svolgersi per un massimo di quattro giorni a settimana con rientro in sede almeno un giorno settimanale, fatta salva la necessità di eventuale ulteriore presenza in sede per la partecipazione a riunioni, che non si ritenga di attivare in modalità a distanza, o per altri diversi adempimenti. In quest'ultimo caso, la giornata lavorativa potrà essere completata in modalità agile.
6. Ferma restando la modalità semplificata del lavoro agile che prescinde dagli accordi individuali, al fine di un'ordinata e responsabile organizzazione del lavoro, ciascun ufficio effettua una programmazione mensile delle unità che svolgono il lavoro agile e le articolazioni dei relativi rientri settimanali.
7. Fatte salve eventuali diverse indicazioni che dovessero pervenire dalle amministrazioni competenti, è riconosciuto il buono pasto per le giornate di lavoro svolte in modalità agile, nei limiti dell'ordinario orario di lavoro già autorizzato.

Ai fini della corresponsione del buono pasto, ciascun dipendente è tenuto a presentare al proprio Ufficio di appartenenza l'attestazione relativa alle ore di lavoro effettivamente svolte durante le giornate di lavoro agile, secondo le condizioni fissate dalla normativa contrattuale di riferimento.

Per le giornate di lavoro agile da svolgersi a decorrere dal 15 settembre p.v., detta attestazione potrà avvenire, secondo le valutazioni del dirigente, anche mediante comunicazione giornaliera via e-mail dell'inizio e fine della prestazione lavorativa.

L'amministrazione si riserva di ricorrere all'ausilio di ulteriori strumenti informatici di rilevazione.

Al fine di garantire il rispetto delle condizioni contrattuali, il personale è tenuto, oltre che a mantenere un'efficace e costante interazione con l'ufficio di appartenenza ed un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa e del relativo risultato, ad assicurare la contattabilità nelle medesime fasce orarie del proprio piano orario settimanale, fatte salve flessibilità concordate con il dirigente e nel rispetto del diritto alla "disconnessione".

## **2. Destinatari lavoro agile**

1. Ai fini dell'individuazione della quota di personale per il quale trova applicazione il lavoro agile ai sensi del paragrafo 1, ove le condizioni lo consentano, la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile è garantita, a rotazione, ai lavoratori che ne facciano specifica richiesta mediante compilazione del modulo allegato e reso altresì disponibile sulla rete *intranet* dell'Ispettorato.
2. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile:

- a. i lavoratori che, ai sensi dell'articolo 83 del decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34, **nell'ambito della sorveglianza sanitaria effettuata dal medico competente**, risultino maggiormente esposti a rischio di contagio in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità, in coerenza con le disposizioni di cui alla Circolare n. 13 del 4/9/2020 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero della salute. **Tali lavoratori sono esentati dalla presentazione della richiesta di cui al punto 1;**
  - b. ai sensi dell'articolo 39 del decreto-legge n. 18 del 2020, compatibilmente con le caratteristiche della prestazione, i lavoratori dipendenti con disabilità 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; nonché i lavoratori immunodepressi e i familiari conviventi di persone immunodepresse.
3. Ferma restando l'esclusione della presenza in sede per i lavoratori di cui al punto 2, lettera a) e ferma restando l'applicazione del lavoro agile ai lavoratori di cui alla lettera b) ove ne facciano richiesta e secondo le seguenti modalità, i dirigenti di riferimento individuano il personale da assegnare alle attività che possono essere svolte in modalità agile prevedendo la rotazione del personale ai sensi del punto 1 e favorendo, in termini di maggiore frequenza della modalità agile nell'ambito della rotazione medesima, ove le condizioni lo consentano:
- a. le lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché i lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
  - b. le lavoratrici in stato di gravidanza;
  - c. i genitori che hanno un figlio minore di anni 3;
  - d. i genitori che hanno almeno un figlio minore, 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, tenendo conto dei casi in cui l'attività scolastica sia stata sospesa a causa di rilevate situazioni di contagio;
  - e. personale proveniente da altri comuni o da zone particolarmente distanti dal posto di lavoro, anche in relazione alla difficoltà, debitamente documentata, di raggiungimento della sede di lavoro dal domicilio abituale.
- Le priorità di cui alle lettere a), c) e d) si applicano anche ai genitori adottivi e affidatari.
4. La quota di personale per il quale trova applicazione il lavoro agile ai sensi del paragrafo 1 sarà individuata, entro il 15 settembre 2020, all'esito del processo di valutazione delle istanze di cui al punto 1, nonché delle valutazioni del medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui al punto 2, lettera a).
  5. I nominativi dei dipendenti individuati per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile sono trasmessi dai Dirigenti di riferimento all'indirizzo di posta elettronica [lavoroagile@ispettorato.gov.it](mailto:lavoroagile@ispettorato.gov.it).
  6. La flessibilità dell'orario di lavoro è assicurata, anche per il personale che non svolge lavoro agile, mediante l'articolazione dello stesso nella fascia oraria di ingresso dalle ore 7.30 alle ore 10.00.

### **3. Disposizioni transitorie e finali**

1. Le presenti linee-guida si applicano ferme restando le misure di sicurezza di cui al “Protocollo di sicurezza per il contenimento della diffusione del virus Covid-19” del 7 settembre 2020.
2. Gli esiti dell’applicazione delle presenti linee-guida saranno oggetto di apposita condivisione in sede di Organismo paritetico per l’innovazione, ai fini dell’attività monitoraggio prevista nel “Protocollo di sicurezza per il contenimento della diffusione del virus Covid-19” del 24 luglio 2020.
3. Le attività realizzabili con il lavoro agile, il numero delle giornate di rientro in sede, l’articolazione settimanale nonché, per il personale che non svolge il lavoro agile, l'erogazione dei servizi attraverso modalità flessibili, modalità di interlocuzione programmata, anche mediante soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, e ogni altra misura organizzativa sono individuati dal dirigente dell’Ufficio territoriale previo coordinamento con l’Ispettorato interregionale, al fine di garantire un’uniforme applicazione dei criteri di flessibilità. A tale scopo l’Ufficio territoriale avrà cura di inviare previamente all’Ufficio interregionale la programmazione delle misure organizzative che si prevede di adottare.
4. Dalla data di efficacia della presente direttiva cessa di avere effetto quanto disposto con la nota prot. n. 192 del 25 maggio 2020 citata in premessa, ove incompatibile, e decadono i provvedimenti di autorizzazione al lavoro agile emanati.

IL DIRETTORE DELL’ISPettorATO  
Leonardo ALESTRA