



CIRCOLARE N. 2 DEL 1° APRILE 2020

Il Ministero per la Pubblica Amministrazione, in data 1° aprile, ha emanato la circolare n. 2/2020 avente ad oggetto *“Misure recate dal decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18, recante “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori ed imprese connesse all’emergenza epidemiologica da Covid 19”.*

Il Ministero con la circolare n. 2, ha inteso fornire alle amministrazioni, orientamenti applicativi con riferimento alle norme che interessano il lavoro pubblico, per chiarirne, nell’ambito della funzione di indirizzo e coordinamento, la portata ed assicurare una omogenea e corretta applicazione delle stesse in tutti gli uffici.

Di seguito una sintesi delle indicazioni fornite.

1.LE MISURE DELL’ARTICOLO 87 DEL D.L. 18/2020 IN MATERIA DI PRESTAZIONE LAVORATIVA

Il Ministero ribadisce chiaramente che il lavoro agile previsto dall’articolo 87 del decreto 18/2020 rappresenta la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa all’interno degli uffici pubblici, e che la prestazione lavorativa in modalità agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall’amministrazione.

Dopo averne evidenziato l’importanza e la finalità di tale modalità di lavoro, passa ad esaminare la questione dell’esenzione dal servizio, sostenendo che il legislatore, prevedendo la possibilità di esenzione, ha preliminarmente offerto alle amministrazioni una serie di strumenti - ferie pregresse, congedo, banca ore, rotazione, nel rispetto della contrattazione collettiva, e altri analoghi istituti, *ove previsti dalla contrattazione medesima* - modulabili, a seconda delle necessità organizzative proprie di ciascun ufficio, e riferibili all’intero assetto organizzativo.

In particolare, l’art. 87 del decreto-legge, ha infatti disposto che le amministrazioni, dopo aver valutato la praticabilità dei predetti istituti, possono motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio, fermo restando che il periodo di esenzione dal servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge e che l’amministrazione non corrisponde solo l’indennità sostitutiva di mensa, ove prevista.

Rispetto all’esenzione dal servizio, il Ministero chiarisce un paio di aspetti importanti:

• MANCANZA DI ATTIVITÀ INDIFFERIBILI

La Circolare analizzando l’ipotesi in cui una PA non riesca ad individuare alcuna attività indifferibile da svolgere in presenza, ritiene di dover chiarire che tale situazione non comporta che il lavoratore sia automaticamente autorizzato a non presentarsi al lavoro, e che sarà onere dell’Amministrazione comunicare ai dipendenti il da farsi (lavoro agile, ricorso ad altri istituti, esenzione). A tal proposito ricorda infatti che ciascuna PA è responsabile della gestione del proprio personale e dell’applicazione delle misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell’emergenza epidemiologica da COVID-19, tra cui l’obbligo di individuazione delle attività indifferibili e delle attività strettamente funzionali alla gestione dell’emergenza e dell’eventuale presenza in sede a rotazione, ove si determinino specifiche situazioni che rendano indispensabile tale presenza.

Ciò posto poi viene anche specificato, e questo sempre in linea con la *ratio* primaria degli interventi di contenimento del contagio che hanno limitato gli spostamenti sull’intero territorio nazionale, che l’individuazione delle attività indifferibili non necessariamente presuppone che le stesse siano svolte in presenza fisica sul luogo di lavoro e che le stesse possono essere svolte sia nella sede di lavoro sia con modalità agile.

- **NON PRATICABILITA' DI SOLUZIONI ALTERNATIVE ED ESENZIONE DAL SERVIZIO**

Con riguardo all'istituto dell'esenzione di cui al comma 3, il Ministero chiarisce che - **solo dopo aver verificato la non praticabilità delle soluzioni alternative individuate** dal medesimo comma: lavoro agile, ferie pregresse, congedo, banca ore, rotazione, analoghi istituti - **è possibile prevedere, come extrema ratio e pur sempre in casi puntuali, di esentare il personale dipendente, con equiparazione del periodo di esenzione al servizio prestato a tutti gli effetti di legge** e, quindi, senza ripercussioni sulla loro retribuzione e senza che l'istituto incida negativamente ai fini della valutazione e dell'erogazione del trattamento accessorio.

La decisione di esentare il personale, oltre ad essere motivata, potrà essere in concreto esercitata solo qualora non determini, con riguardo al particolare ed eccezionale contesto emergenziale in atto, effetti negativi sull'attività che l'amministrazione è chiamata ad espletare.

- **LE FERIE PREGRESSE**

Con riguardo al tema delle ferie pregresse, il Ministero specifica che **occorre fare riferimento alle ferie maturate e non fruita**, nel rispetto della disciplina definita dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e nell'ambito dell'esercizio delle prerogative datoriali.

Un passaggio importante della circolare, riguarda le considerazioni fatte dal Ministero sulla possibilità del datore di lavoro di disporre delle ferie del personale.

Il Ministero richiamando le disposizioni contenute nei diversi CCNL di comparto ricorda che le stesse 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.

A tal proposito, preme ricordare che lo stesso CCNL Scuola del 2007 all'art.13, comma 10 prevede che *"il personale ATA fruirà delle ferie non godute [nel precedente anno scolastico n.d.r.] - di norma - non oltre il mese di aprile dell'anno successivo, sentito il parere del Dsga"*.

Rispetto all'identificazione delle "ferie pregresse" il Ministero specifica che - **oltre alle ferie del 2018 o precedenti - l'art. 87 deve intendersi riferito anche a quelle del 2019 (per la scuola deve intendersi a.s. 2018/19) non ancora fruita** e che in un contesto caratterizzato dall'eccezionalità e dall'emergenza rientra nei poteri datoriali la possibilità di utilizzare, in una dimensione di sistema e di salvaguardia delle esigenze organizzative, gli strumenti messi a disposizione dal legislatore.

Conseguentemente - ferma restando la prioritaria scelta del legislatore, in termini generali, a favore del lavoro agile - **il Ministero della Pubblica Amministrazione valuta come pienamente legittimo il ricorso da parte delle amministrazioni all'istituto delle ferie**, se del caso a rotazione o intervallate con il lavoro agile, anche in ragione dei picchi di attività.

Non rientrano, invece, nel concetto di ferie pregresse le giornate per le festività soppresse che devono necessariamente essere godute nell'anno di riferimento, pena la non fruibilità delle stesse.

2. ARTICOLO 24 DEL D.L. 18/2020 - PERMESSI EX LEGE N. 104 DEL 1992

La norma prevede che i permessi retribuiti a disposizione dei lavoratori che assistono i soggetti disabili in situazione di gravità, stabiliti in 3 giorni al mese (articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992), *"sono incrementati di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo ed aprile"*.

Vengono previste, quindi, ulteriori 12 giornate complessive - che si aggiungono a quelle già stabilite dalla normativa vigente - fruibili indifferentemente tra marzo e aprile, compatibilmente con le esigenze organizzative della pubblica amministrazione.

Viene ribadito che la fruizione dei permessi previsti segue le regole ordinarie. Questo significa che, se un dipendente assiste più di una persona disabile, come già accadeva per i permessi dei 3 giorni, così oggi il titolare del beneficio avrà diritto di sommare tanti incrementi quante sono le persone assistite.

3. ARTICOLO 25 DEL D.L. 18/2020 - CONGEDI E BONUS

L'articolo 25 del decreto introduce una nuova forma di congedo a favore dei genitori (anche affidatari) ulteriore rispetto a quello ordinariamente previsto dal decreto legislativo n. 151 del 2001.

La norma prevede, per i genitori con figli fino a 12 anni di età, il diritto - a decorrere dal 5 marzo e per tutto il periodo di sospensione delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, sancito dal DPCM 4 marzo 2020 - ad **un congedo di complessivi 15 giorni, fruibile in modo continuativo o frazionato; per tale istituto viene riconosciuta una indennità pari al 50% della retribuzione.**

Tale congedo parentale può essere fruito, alternativamente, da entrambi i genitori per un totale di 15 giorni complessivi. Per i dipendenti pubblici le modalità di fruizione dei permessi aggiuntivi sono a cura dell'Amministrazione pubblica per cui lavorano. La domanda non va presentata all'INPS ma alla propria amministrazione pubblica secondo le indicazioni fornite da questa.

Il Ministero, con la circolare n. 2, ha chiarito che **il lavoro agile di un genitore legittima la fruizione del congedo straordinario da parte dell'altro genitore.**

Le condizioni legittimanti il permesso, infatti, escludono solo le previsioni nelle quali l'altro genitore è beneficiario di uno strumento di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa.

4. ARTICOLO 26 DEL D.L. 18/2020 - ULTERIORI MISURE A FAVORE DI PARTICOLARI CATEGORIE DI DIPENDENTI

Fino al 30 aprile viene riconosciuta la possibilità di assentarsi dal lavoro alle seguenti categorie di dipendenti privati e pubblici:

- a) disabili gravi, ai sensi del citato articolo 3, comma 3, della legge 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.

5. ARTICOLO 39 DEL D.L. 18/2020 - ESTENSIONE LAVORO AGILE A SOGGETTI CON DISABILITÀ GRAVE

L'articolo 39 dispone che, fino al 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti con disabilità grave o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità grave, **hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile** a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. La norma, tenuto conto che, nella fase attuale, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è il lavoro agile, mira ad estenderne gli effetti anche a quei soggetti per i quali la disabilità assume il carattere di gravità, avendo la minorazione, singola o plurima, ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo tale da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione.