

Gli **approfondimenti** di **Publika**

Approfondimento n° 83 – marzo 2020

RACCOLTA SISTEMATICA DELLE FAQ SULLE NOVITA' PREVISTE DAL DECRETO "CURA ITALIA" IN MATERIA DI GESTIONE DEL PERSONALE

a cura di Salvatore Cicala

Prima versione 27 marzo 2020
aggiornato al 31 marzo 2020

SCOPRI QUI I
OFFERTA
FORMATIVA
ONLINE

Sommarario

PREMESSA.....	2
1.....ESTENSIONE DELLA DURATA DEI PERMESSI RETRIBUITI EX ART. 33, LEGGE n. 104/1992	3
2.....CONGEDO PARENTALE STRAORDINARIO	5
3.....ASSENZE DA INFEZIONE COVID	6
4..ASSENZE DEL PERSONALE CON DISABILITÀ GRAVE O A RISCHIO DA IMMUNODEPRESSIONE O DA ESITI DA PATOLOGIE ONCOLOGICHE O CHE ABBIANO IN ATTO TERAPIE SALVAVITA.....	7
5.....UTILIZZO DEL LAVORO AGILE	8
6.....ESENZIONE DAL SERVIZIO	14



**MASTER 6
GIORNATE LA
GESTIONE DEL
PERSONALE**

PREMESSA

Le Frequently Asked Questions, meglio conosciute con la sigla FAQ, sono letteralmente domande poste frequentemente, cioè una serie di risposte stilate direttamente dall'autore alle domande che gli vengono poste, o che ritiene gli verrebbero poste, più frequentemente dagli utilizzatori di un certo servizio.

In questi giorni le diverse Autorità istituzionali del nostro Paese hanno utilizzato lo strumento delle FAQ per supportare le pubbliche amministrazioni nell'applicazione delle misure adottate per contrastare la diffusione dell'epidemia da COVID-19.

Abbiamo ritenuto utile offrire ai nostri lettori un piccolo manuale che raccoglie tutte le FAQ relative alle novità introdotte dal decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 (il cosiddetto decreto "Cura Italia") presenti attualmente sui siti istituzionali del Consiglio dei Ministri, della Ragioneria generale dello Stato, del Dipartimento della Funzione pubblica e del Ministero del Lavoro.

1. ESTENSIONE DELLA DURATA DEI PERMESSI RETRIBUITI EX ART. 33, LEGGE N. 104/1992

Disposizione: **articolo 24**

Art. 24

(Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104)

1. *Il numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.*
2. *Il beneficio di cui al comma 1 è riconosciuto al personale sanitario compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale impegnati nell'emergenza COVID-19 e del comparto sanità.*
3. *Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.*

RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO

link: <http://www.mef.gov.it/covid-19/faq.html>

FAQ alla data del 27 marzo 2020 (aggiornate costantemente)

Per i mesi di marzo e aprile 2020, è prevista la possibilità di incrementare fino ad ulteriori dodici giornate il numero dei giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa. I dodici giorni sono da considerarsi cumulativi per entrambi i mesi?

Sì, i dodici giorni sono da considerarsi complessivi, da usufruire nell'arco dei due mesi.

L'estensione della durata dei permessi retribuiti trova applicazione anche nei confronti dei dipendenti che usufruiscono già dei permessi mensili retribuiti riconosciuti dalla legge 104?

Sì, ulteriori chiarimenti saranno forniti attraverso apposita circolare INPS di prossima emanazione.

UFFICIO PER LE POLITICHE IN FAVORE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Link: <http://disabilita.governo.it/it/notizie/nuovo-coronavirus-domande-frequenti-sulle-misure-per-le-persone-con-disabilita/>

FAQ alla data del 26 marzo 2020 (la pagina viene di volta in volta aggiornata in base ai nuovi provvedimenti emanati. Le domande e le risposte sono aggiornate al DECRETO-LEGGE 25 marzo 2020, n. 19 e alle ultime Ordinanze del Ministero della Salute e del Dipartimento della Protezione Civile)

Sono estesi i giorni di permesso della legge n.104/1992?

Sì. Eccezionalmente per i mesi di marzo e di aprile 2020 i permessi lavorativi previsti dall'articolo 33, comma 3, della citata legge sono estesi. Come chiarisce la circolare INPS n. 45 del 25 marzo 2020 (a breve disponibile sul sito di INPS) i lavoratori che assistono una persona con disabilità grave, non ricoverata a tempo pieno, e quelli a cui è riconosciuta una disabilità grave possono fruire, per i mesi di marzo e aprile 2020, di complessivi 18 giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa (3 giorni a marzo + 3 giorni ad aprile, + 12 giorni tra marzo e aprile). Tali giorni sono anche frazionabili in ore, con le stesse modalità di calcolo di prima, e possono essere fruiti anche consecutivamente nello stesso mese. Restano ferme le modalità precedenti di fruizione e di cumulo di tali permessi. Pertanto, se si ha diritto a 6 giorni di permesso al mese per due familiari, ora si avrà diritto a 36 giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa (6 giorni a marzo + 6 giorni ad aprile + 24 giorni da poter utilizzare fra marzo e aprile). Per chi aveva un part-time verticale o misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese, la circolare INPS indica le modalità di calcolo per riproporzionare gli ulteriori 12 giorni. Il riproporzionamento non andrà effettuato in caso di part-time orizzontale.

In sintesi, possono usufruire dei permessi aggiuntivi:

- Genitori di figli con disabilità grave non ricoverati a tempo pieno;
- Coniuge, parenti e affini entro il 2° grado di persone con disabilità grave (oppure entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità grave abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti), non ricoverati a tempo pieno;
- Lavoratori con disabilità grave.

Le richieste dei permessi possono essere inoltrate utilizzando le modalità già esistenti. I lavoratori che al momento hanno già l'autorizzazione ai permessi per i mesi di marzo o aprile 2020 non devono presentare una nuova domanda, ma possono fruire già delle giornate aggiuntive. I datori di lavoro, in questo caso, devono considerare validi i provvedimenti di autorizzazione già emessi. I lavoratori dipendenti per i quali è previsto il pagamento diretto dell'indennità da parte dell'INPS (lavoratori agricoli e lavoratori dello spettacolo a tempo determinato) devono presentare una nuova domanda, utilizzando le modalità già esistenti, soltanto nel caso in cui non sia già stata presentata una domanda per i mesi di marzo e aprile 2020. I datori di lavoro dovranno considerare validi i provvedimenti di autorizzazione già emessi.

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. Ulteriori informazioni relative ai dipendenti pubblici e a questo tipo di permessi sono disponibili a questo link: <http://www.funzionepubblica.gov.it/lavoro-agile-e-covid-19/faq>. Per il personale sanitario (sia del comparto pubblico che privato) l'estensione dei permessi è possibile solo compatibilmente con le esigenze organizzative dettate dall'emergenza.

I giorni di permesso per la legge 104/1992 sono estesi anche per i lavoratori con disabilità grave (art. 33, comma 6, legge 104/1992)?

Sì. I giorni di permesso sono estesi ad un totale di 18 per i mesi di marzo e aprile 2020 anche per i lavoratori pubblici e privati a cui è riconosciuta disabilità grave e che hanno già diritto alternativamente al permesso orario o giornaliero (art. 33, comma 6, legge 104/1992).

Ho diritto ai giorni di permesso per la legge 104/1992 per più di un familiare. Di quanti giorni posso usufruire adesso?

Sono stati aumentati i giorni di permesso, ma non sono cambiate le modalità di richiesta e di utilizzo. Quindi se era possibile cumulare i due permessi in precedenza, è possibile cumulare adesso anche le relative estensioni (esempio: se prima avevi diritto a 6 giorni di permesso totali al mese per due familiari, adesso hai diritto a 36 giorni da poter utilizzare fra marzo e aprile 2020).

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Link: <http://www.funzionepubblica.gov.it/lavoro-agile-e-covid-19/faq>

FAQ alla data del 29 marzo 2020 (*la pagina viene di volta in volta aggiornata in relazione all'evolversi del quadro normativo. Oggi non più visibili*).

Quando possono essere fruite le giornate del congedo previsto dall'articolo 24 d.l.18/2020?

La ratio della norma contenuta nell'articolo 24 del dl 18/ 2020 è quella di prevedere ulteriori 12 giornate complessive che si aggiungono a quelle già individuate dalla normativa vigente. Le giornate complessivamente intese, compatibilmente con le esigenze organizzative della PA, possono essere fruite nei mesi di marzo e aprile. Non si ritiene possibile convertire in permesso ex articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992 le assenze già effettuate nel mese di marzo 2020 – prima dell'entrata in vigore della norma in esame – utilizzando altri istituti giuridici contrattualmente previsti (congedi ordinari, permessi per motivi personali, ecc....).

L'ampliamento dell'utilizzo dei permessi per la legge 104 può essere utilizzato "a ore"?

Tale soluzione appare compatibile con il quadro normativo vigente. Deve però evidenziarsi che l'utilizzo dei permessi ad ore appare in controtendenza rispetto all'obiettivo prioritario di limitare gli spostamenti delle persone fisiche e non funzionale, considerato che lo smart working rappresenta, nella fase emergenziale, l'ordinaria modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Sarebbe pertanto auspicabile che le PA incentivassero, quanto più possibile, l'utilizzo dello strumento a giornate.

MINISTERO DEL LAVORO

Link: <https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/decreto-cura-italia-le-risposte-alle-faq.aspx/>

FAQ alla data del 30 marzo 2020 (*la pagina viene di volta in volta aggiornata in relazione all'evolversi del quadro normativo*).

Di quanti giorni di permesso della legge n. 104/1992 dispongo nei mesi di marzo e aprile?

I giorni di permesso sono estesi a 18 totali per marzo e aprile 2020: ai 3 giorni normalmente fruibili ogni mese, si aggiungono ulteriori 12 giorni complessivi che potranno essere utilizzati liberamente nell'arco dei due mesi di marzo e aprile, senza vincoli e scadenze rigide.

Le modalità per la richiesta e l'utilizzo di questi permessi rimangono quelle di sempre: quindi è possibile anche la fruizione frazionata ad ore, purché entro il 30 aprile.

Per il personale sanitario (sia del comparto pubblico che privato) l'estensione dei permessi è possibile solo compatibilmente con le esigenze organizzative dettate dall'emergenza.

L'estensione dei permessi è concessa anche ai lavoratori disabili (art. 33, comma 6, legge n. 104/1992)?

Sì. L'estensione dei permessi è prevista per:

- i lavoratori pubblici e privati che assistono una persona con disabilità (art. 33, comma 3, legge 104/1992);
- i lavoratori pubblici e privati a cui è riconosciuta una disabilità grave (art. 33, comma 6, legge 104/1992).

2. CONGEDO PARENTALE STRAORDINARIO

Disposizione: **articolo 25, commi 1e 2**

Art. 25

(Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per i dipendenti del settore sanitario pubblico e privato accreditato, per emergenza COVID -19)

1. *A decorrere dal 5 marzo 2020, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, di cui al*

Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2020, e per tutto il periodo della sospensione ivi prevista, i genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico hanno diritto a fruire dello specifico congedo e relativa indennità di cui all'articolo 23, commi 1, 2, 4, 5, 6 e 7. Il congedo e l'indennità di cui al primo periodo non spetta in tutti i casi in cui uno o entrambi i lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici.

2. *L'erogazione dell'indennità, nonché l'indicazione delle modalità di fruizione del congedo sono a cura dell'amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro.*
[...]

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Link: <http://www.funzionepubblica.gov.it/lavoro-agile-e-covid-19/faq>

FAQ alla data del 29 marzo 2020 (la pagina viene di volta in volta aggiornata in relazione all'evolversi del quadro normativo).

Fino a quando i genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico possono usufruire del congedo previsto dall'art. 25 del d.l. 18/2020 per i figli di età non superiore ai 12 anni?

L'istituto si applica a decorrere dal 5 marzo 2020, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2020, e per tutto il periodo della sospensione ivi prevista. Per effetto del DPCM 8 marzo 2020 è sospesa, sino al 3 aprile 2020, la frequenza delle scuole di ogni ordine e grado. Resta la possibilità di svolgimento di attività didattiche a distanza, tenendo conto, in particolare, delle specifiche esigenze degli studenti con disabilità. Il ricorso all'istituto del congedo si applica, dunque, a decorrere dal 5 marzo e sino al termine della sospensione delle attività didattiche, ossia - allo stato - sino al prossimo 3 aprile 2020.

3. ASSENZE DA INFEZIONE COVID

Disposizione: **articolo 26, comma 1**

Art. 26

(Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato)

1. *Il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, dai lavoratori del settore privato, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporta.*
[...]

RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO

Link: <http://www.mef.gov.it/covid-19/faq.html>

FAQ alla data del 27 marzo 2020 (aggiornate costantemente)

L'equiparazione del periodo trascorso in quarantena o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva alla malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento, e non computabile ai fini del periodo di comporta, trova applicazione anche nei confronti dei dipendenti pubblici?

Nel decreto 'Cura Italia' è prevista l'applicazione ai soli lavoratori del settore privato, in quanto nel DL del 9 marzo 2020 è presente una norma equivalente che si applica ai lavoratori del settore pubblico.

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Link: <http://www.governo.it/it/faq-iorestoacasa>

FAQ alla data del 28 marzo 2020 (in continuo aggiornamento)

Il dipendente pubblico che ha sintomi febbrili è in regime di malattia ordinaria o ricade nel disposto del decreto-legge per cui non vengono decurtati i giorni di malattia? Rientra nel regime di malattia ordinaria. Qualora fosse successivamente accertato che si tratta di un soggetto che rientra nella misura della quarantena o infetto da COVID-19, non si applicherebbe la decurtazione.

4. ASSENZE DEL PERSONALE CON DISABILITÀ GRAVE O A RISCHIO DA IMMUNODEPRESSIONE O DA ESITI DA PATOLOGIE ONCOLOGICHE O CHE ABBIANO IN ATTO TERAPIE SALVAVITA

Disposizione: articolo 26, comma 2

Art. 26
(Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato)

[...]

2. 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.

UFFICIO PER LE POLITICHE IN FAVORE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Link: <http://disabilita.governo.it/it/notizie/nuovo-coronavirus-domande-frequenti-sulle-misure-per-le-persone-con-disabilita/>

FAQ alla data del 26 marzo 2020 (la pagina viene di volta in volta aggiornata in base ai nuovi provvedimenti emanati. Le domande e le risposte sono aggiornate al DECRETO-LEGGE 25 marzo 2020, n. 19 e alle ultime Ordinanze del Ministero della Salute e del Dipartimento della Protezione Civile).

Sono un lavoratore dipendente con disabilità grave (articolo 3, comma 3, legge 104/1992), posso restare a casa dal lavoro?

Sì. Fino al 30 aprile, l'assenza dal lavoro in questi casi è equiparata al ricovero ospedaliero o alla quarantena obbligatoria (e quindi alla malattia). Resta comunque la possibilità di utilizzare anche i permessi della legge 104/1992 estesi a 18 giorni complessivi per i mesi di marzo e aprile 2020.

Mi è stata certificata una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, posso restare a casa dal lavoro?

Sì. Fino al 30 aprile, l'assenza dal lavoro in questi casi è equiparata al ricovero ospedaliero o alla quarantena obbligatoria (e quindi alla malattia).

MINISTERO DEL LAVORO

Link: <https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/decreto-cura-italia-le-risposte-alle-faq.aspx/>

FAQ alla data del 30 marzo 2020 (*la pagina viene di volta in volta aggiornata in relazione all'evolversi del quadro normativo*).

Sono un lavoratore dipendente con disabilità grave (articolo 3, comma 3, legge n. 104/1992), posso restare a casa dal lavoro?

Sì. Fino al 30 aprile, i lavoratori dipendenti pubblici e privati con disabilità grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992 possono assentarsi dal servizio.

Tale assenza dal lavoro è equiparata, dal punto di vista del trattamento giuridico ed economico, ai periodi di assenza per ricovero ospedaliero o per quarantena obbligatoria. L'assenza non è computata ai fini del comperto.

Mi è stata certificata una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, posso restare a casa dal lavoro?

Sì. Fino al 30 aprile, i lavoratori dipendenti pubblici e privati, 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 legge n. 104 del 1992, possono assentarsi dal servizio. Non è necessaria la certificazione di disabilità con connotazione di gravità. Questa assenza dal lavoro è equiparata, dal punto di vista giuridico ed economico, al ricovero ospedaliero o alla quarantena obbligatoria. L'assenza non è computata ai fini del comperto.

5. UTILIZZO DEL LAVORO AGILE

Disposizione: **articolo 87, comma 1 e 2**

Art. 87

(Misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio e di procedure concorsuali)

1. 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 di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che, conseguentemente:
 - a) limitano la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza;
 - b) prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.
2. La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione. In tali casi l'articolo 18, comma 2, della legge 23 maggio 2017, n. 81 non trova applicazione.

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Link: <http://www.funzionepubblica.gov.it/lavoro-agile-e-covid-19/fag>

FAQ alla data del 29 marzo 2020 (*la pagina viene di volta in volta aggiornata in relazione all'evolversi del quadro normativo. Oggi non più visibili*).

È conforme a normativa che la PA non riconosca prestazioni di lavoro straordinario e permessi al lavoratore in smart working?

Sì. Le amministrazioni, nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale vigente, con riferimento allo smart working definiscono gli aspetti di tipo organizzativo e i profili attinenti al rapporto di lavoro, tra cui - fermo

restando il divieto di discriminazione - la previsione dell'eventuale esclusione, per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, di prestazioni eccedenti l'orario settimanale che diano luogo a riposi compensativi, prestazioni di lavoro straordinario, prestazioni di lavoro in turno notturno, festivo o feriale non lavorativo che determinino maggiorazioni retributive, brevi permessi o altri istituti che comportino la riduzione dell'orario giornaliero di lavoro.

Il principio era già chiarito nella direttiva n. 3/2017 - "direttiva del presidente del consiglio dei ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti" – secondo la quale ciascuna PA assume le determinazioni di competenza nell'esercizio dei propri poteri datoriali. Si ritiene che tale indicazione sia valida anche nel contesto emergenziale in atto, in cui il lavoro agile rappresenta l'ordinaria modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Link: <http://www.funzionepubblica.gov.it/lavoro-agile-e-covid-19/faq>

FAQ alla data del 31 marzo 2020 (la pagina viene di volta in volta aggiornata in relazione all'evolversi del quadro normativo).

Lo smart working, nell'attuale situazione, è una priorità? Le amministrazioni devono adottare ogni idonea determinazione volta a favorirne la fruizione?

Si. Fino alla fine dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 il lavoro agile è costituisce la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, è quindi necessario un ripensamento da parte delle PA rispetto alle attività che possono essere oggetto di lavoro agile, con l'obiettivo di includere anche attività originariamente escluse. Nei casi in cui non sia possibile ricorrere allo smart working le PA adottano strumenti alternativi come, ad esempio, le ferie pregresse nel rispetto della disciplina definita dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

La presenza negli uffici è limitata ai soli casi in cui la presenza fisica del dipendente sia indispensabile per lo svolgimento delle attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza e delle attività indifferibili. Le amministrazioni sono tenute a garantire il rispetto di tale indicazione, anche al fine del prioritario interesse alla tutela della salute del personale dipendente.

È necessario un atto formale tipizzato di autorizzazione allo smart working da parte della PA?

No. Per garantire la massima applicazione dello smart working, le PA prevedono modalità semplificate e temporanee di accesso a tale modalità di lavoro, escludendo appesantimenti amministrativi, e favorendo la celerità dell'autorizzazione (ad. es. ricorso a scambio di mail con il dipendente per il riconoscimento dello smart working piuttosto che predisposizione di moduli da compilare o adozione di provvedimenti amministrativi).

È necessaria una reportistica giornaliera dei risultati raggiunti dal lavoratore in smart working?

Non è escluso che le PA, nell'esercizio dei propri poteri datoriali, possano prevedere una reportistica giornaliera sugli obiettivi raggiunti dal lavoratore agile. È comunque possibile, nell'ambito dell'autonomia di ciascuna amministrazione, ricorrere a schede o documenti di sintesi degli obiettivi raggiunti dal lavoratore agile con riferimento a periodi temporali più estesi.

Si può derogare all'accordo individuale, agli obblighi informativi e alla comunicazione relative all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali?

Si. Secondo le misure previste in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 le PA assicurano lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile, anche in deroga agli accordi individuali e agli obblighi informativi di cui agli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81. Le pubbliche amministrazioni, quindi, possono derogare all'accordo individuale (art. 18 l. 81/2017), all'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro (art. 22 l. 81/2017) e alle comunicazioni relative all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali (art. 23 l. 81/2017).

Le attività indifferibili devono essere svolte necessariamente in presenza?

No. La Direttiva n. 2/2020 del Ministro per la pubblica amministrazione chiarisce che le attività indifferibili possono essere svolte sia nella sede di lavoro, anche solo per alcune giornate, quando il dipendente fa parte del contingente minimo posto a presidio dell'ufficio, sia con modalità agile.

Il periodo di prova del dipendente assunto dalla PA può essere svolto in smart working?

Si. Il periodo di prova non è incompatibile con lo smart working che, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa. Ai fini del compimento del periodo di prova, infatti, si tiene conto del servizio effettivamente prestato che, nel caso dello smart working, è svolto in modalità agile.

Le PA garantiscono che i dipendenti in smart working non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera (art. 14 legge 124/2015).

Il personale in smart working ha diritto al buono pasto?

No. Le amministrazioni, nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale vigente, con riferimento allo smart working definiscono gli aspetti di tipo organizzativo e i profili attinenti al rapporto di lavoro, tra cui gli eventuali riflessi sull'attribuzione del buono pasto. Ciascuna PA, dunque, assume le determinazioni di competenza sull'attribuzione del buono pasto ai dipendenti in smart working, previo confronto con le organizzazioni sindacali.

Qualora la PA non individui le attività indifferibili da svolgere in presenza, il lavoratore è automaticamente autorizzato a non presentarsi al lavoro in attesa che gli venga attribuita l'attività da svolgere in smart working?

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 le attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza. In ossequio a tale obbligo le amministrazioni devono individuare, sia pur con comunicazione semplificata, le modalità con cui i dipendenti dovranno rendere la prestazione lavorativa e da ciò ne discende che il singolo dipendente non può ritenersi automaticamente autorizzato a non presentarsi al lavoro.

Il lavoratore, in attesa che l'amministrazione provveda a fornire il supporto tecnologico adeguato al ricorso allo smart working, può essere esentato dal servizio come stabilito dall'art. 87, comma 3 del D.L. 18/2020?

La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione (art. 87, comma 2, D.L. 18/2020). Ove non sia possibile ricorrere al lavoro agile le amministrazioni possono motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio solo a seguito dell'utilizzo di strumenti alternativi: ferie pregresse, congedo, banca ore, rotazione e altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva (art. 87, comma 3, D.L. 18/2020).

È possibile attivare iniziative di aggiornamento e di formazione in modalità agile?

Si. È possibile promuovere percorsi informativi e formativi in modalità agile che non escludano i lavoratori dal contesto lavorativo e dai processi di gestione dell'emergenza.

È necessario che il dipendente inoltri specifica richiesta per accedere allo smart working?

No. Il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle PA per cui il datore di lavoro è parte attiva nel proporre il ricorso dell'istituto ai propri lavoratori. Per garantire la massima applicazione dello smart working, le PA prevedono modalità semplificate e temporanee di accesso alla misura, escludendo appesantimenti amministrativi, e favorendo la celerità dell'autorizzazione (ad. es. ricorso a scambio di mail con il dipendente per il riconoscimento dello smart working piuttosto che predisposizione di moduli da compilare o adozione di provvedimenti amministrativi).

La PA può chiedere la presenza in sede "a rotazione" al personale che già svolge la prestazione lavorativa in smart working?

Si. Le attività indifferibili e quelle strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza possono essere svolte attraverso lo smart working e mediante la presenza del personale sul luogo di lavoro. Le PA, nell'ambito delle predette attività, individuano quelle che possono essere svolte in smart working, come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, e quelle che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, adottando forme di rotazione dei dipendenti per garantire un contingente minimo di personale da porre a presidio di ciascun ufficio.

La rotazione dei dipendenti per garantire la presenza di un presidio presso gli uffici può essere garantita anche in alternanza allo smart working.

Le attività da rendere in presenza possono essere attivate dal cittadino su appuntamento telefonico?

Si. Nella direttiva n. 2/2020 del Ministro per la pubblica amministrazione si evidenzia che le attività di ricevimento del pubblico o di erogazione diretta dei servizi al pubblico, fermo restando quanto detto nella stessa direttiva relativamente alle attività indifferibili, sono prioritariamente garantite con modalità telematica o comunque con modalità tali da escludere o limitare la presenza fisica negli uffici (ad es. appuntamento telefonico o assistenza virtuale). Nei casi in cui il servizio non possa essere reso con le predette modalità, gli accessi nei suddetti uffici devono essere scaglionati, anche mediante prenotazioni di appuntamenti, e deve essere assicurata la frequente areazione dei locali. Le amministrazioni curano che venga effettuata un'accurata disinfezione delle superfici e degli ambienti e che sia mantenuta un'adequata distanza (c.d. distanza droplet) tra gli operatori pubblici e l'utenza.

UFFICIO PER LE POLITICHE IN FAVORE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Link: <http://disabilita.governo.it/it/notizie/nuovo-coronavirus-domande-frequenti-sulle-misure-per-le-persone-con-disabilita/>

FAQ alla data del 26 marzo 2020 (la pagina viene di volta in volta aggiornata in base ai nuovi provvedimenti emanati. Le domande e le risposte sono aggiornate al DECRETO-LEGGE 25 marzo 2020, n. 19 e alle ultime Ordinanze del Ministero della Salute e del Dipartimento della Protezione Civile).

Sono un lavoratore dipendente cui è riconosciuta la disabilità grave (articolo 3, comma 3, legge 104/1992) posso chiedere lo smart working (o lavoro agile)?

Sì. È un tuo diritto utilizzare in questo caso lo smart working (o lavoro agile), a patto che questa modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa normale.

Sono un lavoratore dipendente, posso chiedere lo smart working (o lavoro agile) per stare vicino ad un mio parente rimasto a casa dopo la chiusura dei centri diurni per disabili?

Sì. È un tuo diritto utilizzare in questo caso lo smart working (o lavoro agile), a patto che questa modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa normale.

MINISTERO DEL LAVORO

Link: <https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/decreto-cura-italia-le-risposte-alle-faq.aspx/>

FAQ alla data del 30 marzo 2020 (la pagina viene di volta in volta aggiornata in relazione all'evolversi del quadro normativo).

Sono un lavoratore dipendente cui è riconosciuta la disabilità grave (articolo 3, comma 3, legge 104/1992) posso chiedere di lavorare con modalità agile (smart working)?

Sì. Fino al 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, disabili gravi o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità grave, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a patto che questa modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa normale. Nello stesso periodo, ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Link: <http://www.governo.it/it/faq-iorestoacasa>

FAQ alla data del 28 marzo 2020 (in continuo aggiornamento)

La modalità di “lavoro agile” (o lavoro a distanza) può essere applicata dal datore di lavoro pubblico e privato a tutti i lavoratori?

Sì. Sono previste modalità semplificate e temporanee di accesso al lavoro agile e non ci sono limiti, considerato che anche la normativa vigente prima dello stato d'emergenza sanitaria non prevedeva una soglia massima di lavoratori in questa modalità.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile di cui al DPCM 11 marzo 2020 è previsto fino alla fine dello Stato di emergenza?

La modalità di lavoro agile, cd. smart working, ai sensi dell'articolo 87, del decreto-legge n. 18 del 2020 (c.d. “Cura Italia”) è la modalità di ordinario svolgimento della prestazione lavorativa nel pubblico impiego fino alla fine dello stato di emergenza o, se del caso, ad un termine più breve stabilito con dpcm su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione. Tale modalità è applicata, in quello privato, ai lavoratori dipendenti disabili con connotazione di gravità e ai lavoratori dipendenti che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità con connotazione di gravità. Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.

Lo smart working, nell'attuale situazione, è una priorità? Le amministrazioni devono adottare ogni idonea determinazione volta a favorirne la fruizione?

Sì. Fino alla fine dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 il lavoro agile è costituisce la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, è quindi necessario un ripensamento da parte delle PA rispetto alle attività che possono essere oggetto di lavoro agile, con l'obiettivo di includere anche attività originariamente escluse. Nei casi in cui non sia possibile ricorrere allo smart working le PA adottano strumenti alternativi come, ad esempio, le ferie pregresse nel rispetto della disciplina definita dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro. La presenza negli uffici è limitata ai soli casi in cui la presenza fisica del dipendente sia indispensabile per lo svolgimento delle attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza e delle attività indifferibili. Le amministrazioni sono tenute a garantire il rispetto di tale indicazione, anche al fine del prioritario interesse alla tutela della salute del personale dipendente.

È necessario un atto formale tipizzato di autorizzazione allo smart working da parte della PA?

No. Per garantire la massima applicazione dello smart working, le PA prevedono modalità semplificate e temporanee di accesso a tale modalità di lavoro, escludendo appesantimenti amministrativi, e favorendo la celerità dell'autorizzazione (ad. es. ricorso a scambio di mail con il dipendente per il riconoscimento dello smart working piuttosto che predisposizione di moduli da compilare o adozione di provvedimenti amministrativi).

È necessario che il dipendente inoltri specifica richiesta per accedere allo smart working?

No. Il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle PA per cui il datore di lavoro è parte attiva nel proporre il ricorso dell'istituto ai propri lavoratori. Per garantire la massima applicazione dello smart working, le PA prevedono modalità semplificate e temporanee di accesso alla misura, escludendo appesantimenti amministrativi, e favorendo la celerità dell'autorizzazione (ad. es. ricorso a scambio di mail con il dipendente per il riconoscimento dello smart working piuttosto che predisposizione di moduli da compilare o adozione di provvedimenti amministrativi).

È necessaria una reportistica giornaliera dei risultati raggiunti dal lavoratore in smart working?

Non è escluso che le PA, nell'esercizio dei propri poteri datoriali, possano prevedere una reportistica giornaliera sugli obiettivi raggiunti dal lavoratore agile. È comunque possibile, nell'ambito dell'autonomia di ciascuna

amministrazione, ricorrere a schede o documenti di sintesi degli obiettivi raggiunti dal lavoratore agile con riferimento a periodi temporali più estesi.

Si può derogare all'accordo individuale, agli obblighi informativi e alla comunicazione relative all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali?

Sì. Secondo le misure previste in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 le PA assicurano lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile, anche in deroga agli accordi individuali e agli obblighi informativi di cui agli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81. Le pubbliche amministrazioni, quindi, possono derogare all'accordo individuale (art. 18 l. 81/2017), all'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro (art. 22 l. 81/2017) e alle comunicazioni relative all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali (art. 23 l. 81/2017).

Le attività indifferibili devono essere svolte necessariamente in presenza?

No. La direttiva n. 2/2020 del Ministro per la pubblica amministrazione chiarisce che le attività indifferibili possono essere svolte sia nella sede di lavoro, anche solo per alcune giornate, quando il dipendente fa parte del contingente minimo posto a presidio dell'ufficio, sia con modalità agile.

Il periodo di prova del dipendente assunto dalla PA può essere svolto in smart working?

Sì. Il periodo di prova non è incompatibile con lo smart working che, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa. Ai fini del compimento del periodo di prova, infatti, si tiene conto del servizio effettivamente prestato che, nel caso dello smart working, è svolto in modalità agile. Le PA garantiscono che i dipendenti in smart working non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera (art. 14 legge 124/2015).

Il personale in smart working ha diritto al buono pasto?

No. Le amministrazioni, nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale vigente, con riferimento allo smart working definiscono gli aspetti di tipo organizzativo e i profili attinenti al rapporto di lavoro, tra cui gli eventuali riflessi sull'attribuzione del buono pasto. Ciascuna PA, dunque, assume le determinazioni di competenza sull'attribuzione del buono pasto ai dipendenti in smart working, previo confronto con le organizzazioni sindacali.

Il datore di lavoro pubblico o privato è tenuto a fornire a tutti i lavoratori la strumentazione necessaria a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile?

No. Se l'amministrazione pubblica o il datore di lavoro privato non può fornire la strumentazione necessaria, il lavoratore può comunque avvalersi dei propri supporti informatici per svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile. Tuttavia, l'Amministrazione (o il datore di lavoro privato) è tenuta ad adottare ogni misura organizzativa e gestionale per assicurare lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in modalità agile.

È possibile attivare iniziative di aggiornamento e di formazione in modalità agile?

Sì. È possibile promuovere percorsi informativi e formativi in modalità agile che non escludano i lavoratori dal contesto lavorativo e dai processi di gestione dell'emergenza.

La PA può chiedere la presenza in sede "a rotazione" al personale che già svolge la prestazione lavorativa in smart working?

Sì. Le attività indifferibili e quelle strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza possono essere svolte attraverso lo smart working e mediante la presenza del personale sul luogo di lavoro. Le PA, nell'ambito delle predette attività, individuano quelle che possono essere svolte in smart working, come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, e quelle che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, adottando forme di rotazione dei dipendenti per garantire un contingente minimo di personale da porre

a presidio di ciascun ufficio. La rotazione dei dipendenti per garantire la presenza di un presidio presso gli uffici può essere garantita anche in alternanza allo smart working.

Sono un dipendente pubblico e vorrei lavorare in smart working. Che strumenti ho?

Le nuove misure incentivano il ricorso allo smart working, semplificandone l'accesso. Compete al datore di lavoro individuare le modalità organizzative che consentano di riconoscere lo smart working al maggior numero possibile di dipendenti. Il dipendente potrà presentare un'istanza che sarà accolta sulla base delle modalità organizzative previste.

6. ESENZIONE DAL SERVIZIO

Disposizione: **articolo 87, comma 3**

Art. 87

(Misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio e di procedure concorsuali)

[...].

3. *Qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile, anche nella forma semplificata di cui al comma 1, lett. b), 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.*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Link: <http://www.funzionepubblica.gov.it/lavoro-agile-e-covid-19/faq>

FAQ alla data del 29 marzo 2020 (la pagina viene di volta in volta aggiornata in relazione all'evolversi del quadro normativo).

Per ricorrere all'istituto dell'esenzione dal servizio previsto dall'articolo 87 del d.l. 18/2020, tra i presupposti, occorre verificare l'assenza delle ferie pregresse relative all'anno 2019? Sì, nonché degli altri strumenti alternativi fissati dalla norma. Per ferie pregresse si intendono quelle del 2019 o precedenti.

Per ricorrere all'istituto dell'esenzione dal servizio previsto dall'articolo 87 del d.l. 18/2020 è necessario un provvedimento unilaterale delle PA o una istanza del dipendente interessato? Ogni PA, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, assume determinazioni al riguardo, escludendo appesantimenti amministrativi e favorendo la celerità dell'autorizzazione. L'impianto normativo non sembra comunque presupporre che si debba procedere solo su istanza.

A chi spetta disporre l'esenzione dal servizio: a livello di responsabile di unità organizzativa, di direzione generale, di vertice amministrativo?

Si rimette alla valutazione della singola PA che, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, assume determinazioni al riguardo. A livello di struttura ministeriale, appare opportuno individuare regole omogenee - da definirsi a cura del capo del personale ovvero a cura di altra figura di vertice amministrativo - che possono anche poi essere oggetto di attuazione da parte delle varie articolazioni organizzative.

L'esenzione dal servizio incide negativamente sull'assiduità partecipativa ai fini dell'erogazione del trattamento accessorio e della valutazione?

La risposta è no, a fronte dell'art. 87, comma 3, d.l. 18/2020 che dispone che "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".

Al dirigente esentato dal servizio ai sensi dell'art. 87 d.l. 18/2020 è riconosciuta la retribuzione di posizione, parte variabile, e quella di risultato?

Si in base alla disposizione dell'art. 87, comma 3, d.l. 18/2020 che dispone che "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". Tuttavia, i dirigenti svolgono una preminente funzione di coordinamento e direzione, che nella Direttiva 2/2020 del Ministro della pubblica amministrazione è stata sottolineata ed enfatizzata. Ne consegue che appare estremamente difficile, per tali figure, ipotizzare di ricorrere all'esenzione, considerato anche che le relative attività lavorative appaiono in ogni caso compatibili con lo svolgimento in modalità agile.

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Link: <http://www.governo.it/it/faq-iorestoacasa>

FAQ alla data del 28 marzo 2020 (in continuo aggiornamento)

Se non è possibile svolgere la prestazione in modalità agile, il datore di lavoro pubblico può, anche a prescindere da qualsiasi preventiva programmazione, disporre che i propri dipendenti usufruiscano delle ferie pregresse?

Sì. Qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile le pubbliche 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.

Cosa viene disposto per quelle prestazioni lavorative che non rientrano tra le prestazioni essenziali e la cui natura intrinseca non consente lo svolgimento con modalità di lavoro agile, come nel caso di archivisti, commessi, autisti e ogni altro tipo di personale ausiliario, nell'ipotesi in cui tali soggetti abbiano esaurito le ferie maturate al 12 marzo 2020?

Laddove le ferie pregresse, il congedo, la banca ore, e altri analoghi istituti previsti dai rispettivi ordinamenti, utilizzati nel rispetto della contrattazione collettiva siano stati integralmente consumati e non vi siano altre prestazioni che tali lavoratori possano svolgere in modalità di lavoro agile, i periodi di assenza di tali dipendenti, conseguenti ai provvedimenti di contenimento del fenomeno epidemiologico da COVID-19, costituiscono servizio prestato a tutti gli effetti di legge analogamente a quanto previsto dall'art. 19, comma terzo, del DL n. 9 del 2020. L'Amministrazione non corrisponde in tali casi l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista.

Quali misure alternative esistono per i lavoratori che non hanno disponibilità o possibilità di ferie e/o congedi?

Ferma restando la necessità di ridurre la presenza dei dipendenti pubblici negli uffici e di evitare il loro spostamento, per le attività che, per la loro natura, non possono essere oggetto di lavoro agile, le amministrazioni, nell'esercizio dei propri poteri datoriali, adottano strumenti alternativi quali, a titolo di esempio, la rotazione del personale, la fruizione degli istituti di congedo, della banca ore o istituti analoghi, nonché delle ferie pregresse nel rispetto della disciplina definita dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

Il lavoratore, in attesa che l'amministrazione provveda a fornire il supporto tecnologico adeguato al ricorso allo smart working, può essere esentato dal servizio come stabilito dall'art. 87, comma 3 del D.L. 18/2020?

La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione (art. 87, comma 2, D.L. 18/2020). Ove non sia possibile ricorrere al lavoro agile le amministrazioni possono motivatamente esentare il personale

dipendente dal servizio solo a seguito dell'utilizzo di strumenti alternativi: ferie pregresse, congedo, banca ore, rotazione e altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva (art. 87, comma 3, D.L. 18/2020).

Qualora la PA non individui le attività indifferibili da svolgere in presenza, il lavoratore è automaticamente autorizzato a non presentarsi al lavoro in attesa che gli venga attribuita l'attività da svolgere in smart working?

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 le attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza. In ossequio a tale obbligo le amministrazioni devono individuare, sia pur con comunicazione semplificata, le modalità con cui i dipendenti dovranno rendere la prestazione lavorativa e da ciò ne discende che il singolo dipendente non può ritenersi automaticamente autorizzato a non presentarsi al lavoro.