



*Segretariato Generale della  
Giustizia Amministrativa*

*IL SEGRETARIO GENERALE*

**cds.cds\_pre.REGISTRO  
UFFICIALE.U.0021989.10-11-2020**

Ai Dirigenti della Giustizia amministrativa

*e, p.c.*

Al Segretario delegato per il Consiglio di Stato

Al Segretario delegato per i Tribunali  
amministrativi regionali

Al Responsabile del Servizio per l'informatica

Al Direttore generale per le risorse umane,  
organizzative, finanziarie e materiali

Al Direttore generale per le risorse informatiche e  
la statistica

LORO SEDI

**OGGETTO:** Adeguamento delle misure per il lavoro in sicurezza alle novità normative e al d.P.C.M. 3 novembre 2020.

**1. Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa dei dipendenti che prestano servizio presso gli uffici della Giustizia amministrativa.**

A seguito del riaccutizzarsi della situazione epidemica e delle novità introdotte dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 3 novembre 2020 e dall'Ordinanza del Ministero della salute del 4 novembre 2020, si rende necessario dettare nuove regole per la prestazione dell'attività lavorativa in sicurezza, illustrate in sede di confronto con le Organizzazioni sindacali firmatarie del verbale della riunione tenutasi in data 9 novembre 2020.

In particolare:

a) i cd. "lavoratori fragili" prestano la propria attività lavorativa esclusivamente in modalità agile;

b) i dipendenti che lavorano negli Uffici giudiziari siti nelle cd. “zone rosse” prestano la loro attività lavorativa esclusivamente in modalità agile, salvo per le attività indifferibili, che richiedono necessariamente la presenza negli Uffici giudiziari, nei limiti previsti nel successivo punto c);

c) tutti gli altri dipendenti addetti ad una prestazione lavorativa che può essere resa in modalità agile prestano tre giorni e quattro giorni, a settimane alterne, in *smart working* garantendo almeno una giornata di lavoro in presenza a settimana.

I giorni di lavoro in *smart working* sono aumentati a quattro giorni a settimana qualora il dirigente ritenga che la situazione sanitaria renda opportuno limitare la presenza in sede.

È possibile, d'accordo con il dirigente, svolgere i giorni di attività lavorativa, previsti in modalità agile nell'arco di due settimane, anche con presenza scadenzata diversamente da quella prevista di tre (o quattro) e quattro giorni, rispettivamente nella prima e nella seconda settimana, purché il totale di sette (o otto) giorni di *smart working* siano prestati nell'arco di due settimane.

Nell'ipotesi del personale che svolga la sua attività in *smart working* a turnazione nella giornata del sabato, fermo restando il prescritto recupero, nel computo settimanale del numero di giornate in lavoro agile può essere considerata anche la giornata del sabato, a valutazione del dirigente per la migliore funzionalità dell'ufficio e sempreché sussistano le condizioni organizzative per garantire l'alternanza nella presenza, il distanziamento sociale e il rispetto della normativa sulla sicurezza.

Il dirigente curerà l'alternanza in modo da coniugare la minore presenza negli uffici in sede del personale con la funzionalità dell'Ufficio;

d) per i dipendenti cd. “semi-fragili” si applicano le previsioni di cui al precedente punto c), salva diversa prescrizione di medico di struttura sanitaria pubblica o del medico competente;

e) i lavoratori che siano genitori di un figlio minore di anni sedici convivente, posto in quarantena o isolamento domiciliare fiduciario dal dipartimento di prevenzione della Azienda sanitaria locale territorialmente competente a seguito di contatto (verificatosi: all'interno del plesso scolastico; nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base; in caso di attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati; all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche) può svolgere l'attività lavorativa in modalità agile per tutto o parte del periodo.

La decisione sulla prestazione – totale o parziale – in presenza è rimessa al medico competente.

I benefici previsti per i genitori di figli minori di anni sedici conviventi, posti in quarantena, si estendono al caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza.

Ove il genitore di figli minori di anni quattordici, durante la giornata di prestazione di attività in sede, sia richiamato per improvvisa sospensione in presenza della attività didattica, la restante parte dell'attività lavorativa potrà essere svolta in modalità agile senza che tale giorno sia computato in quelli autorizzati in *smart working*. La circostanza che dà luogo al mutamento della modalità di prestazione deve essere autocertificata dal dipendente, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Se il dipendente-genitore svolge attività non smartabile e, comunque, in alternativa alla misura prevista ai precedenti periodi, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, minore di anni quattordici, disposta dal dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni quattordici;

f) i dirigenti, salvo quanto previsto per i c.d. fragili al precedente punto a) e per le zone c.d. rosse al successivo punto b), possono prestare attività in *smart working* al massimo per due giorni a settimana senza possibilità di cumulare in una sola settimana più giorni di cui hanno diritto nell'arco del mese, salvo – per i dirigenti che risiedono fuori della Regione in cui si trova la sede di servizio – l'eventuale autorizzazione del Segretario generale della Giustizia amministrativa. Non possono svolgere prestazione in modalità agile i dirigenti che svolgano attività non smartabili o che collaborino in via diretta con il Presidente del Consiglio di Stato o con il Segretario generale della Giustizia amministrativa.

## **2. Dipendenti addetti ad attività in tutto o in parte non smartabili.**

Come disposto con la direttiva del Segretario Generale della Giustizia amministrativa del 20 ottobre 2020, il dirigente, nel caso di un lavoratore fragile e semi-fragile addetto ad attività non smartabile, farà svolgere da remoto al predetto lavoratore una prestazione lavorativa, propria della qualifica di appartenenza. Ove ciò non sia possibile, il dipendente sarà assegnato ad altro ufficio in via temporanea o, se non sia possibile, in via definitiva.

Posto che l'aggravarsi della situazione epidemica rende necessario limitare per tutti i dipendenti l'attività lavorativa svolta in sede e, nelle zone rosse, prevederla esclusivamente per le attività indifferibili, il dirigente, ove non possa affidare al dipendente – generalmente adibito ad attività non smartabile – lo svolgimento di una prestazione smartabile, assicurerà la rotazione dei dipendenti del proprio Ufficio, addetti esclusivamente ad attività che non possono essere svolte in modalità

agile, con il personale che ordinariamente svolge attività smartabile, sempre che sia possibile la fungibilità dei lavoratori da far ruotare, e in ogni caso nel rispetto delle mansioni proprie del dipendente che debba svolgere altre attività, comunque ricomprese nella medesima area funzionale di inquadramento.

Al fine di favorire la prestazione da remoto da parte di tutti i lavoratori, tenuto conto anche delle difficoltà connesse all'attribuzione di attività alternative ai dipendenti che di regola espletano lavoro non smartabile, il dirigente potrà far usufruire a tutti i dipendenti le ferie già maturate, nei limiti e nel rispetto delle previsioni del contratto collettivo, principiando dai dipendenti che svolgono, ordinariamente, attività non smartabili.

Come già chiarito in precedenti direttive del Segretario generale della Giustizia amministrativa, se all'interno del filone di attività non smartabili è possibile individuare prestazioni che possono essere svolte da remoto, il lavoratore può essere autorizzato al lavoro agile, per un numero di giorni pari alla quantità di lavoro che possa svolgere da remoto e, comunque, nei limiti e con le modalità previste nel precedente par. 1. In altri termini, la possibilità di eseguire prestazioni in lavoro agile va verificata con riferimento al lavoro svolto dal dipendente e non all'ufficio nel quale è incardinato.

### **3. Istanza di collocamento in *smart working* e accordi di lavoro.**

I dipendenti non devono presentare domanda per essere posti in *smart working*, trattandosi di tipologia di attività legata all'emergenza epidemica da Covid-19.

Fino al 31 dicembre 2020 non occorre stipulare con il lavoratore l'accordo individuale di cui all'articolo 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Come già chiarito con la nota del Segretario generale della Giustizia amministrativa del 7 ottobre 2020, n. 18170, è invece necessario il monitoraggio, da parte del dirigente, dell'attività svolta.

L'indicazione dell'attività svolta in *smart working* è effettuata a cadenza quindicinale (ogni due lunedì) da ogni dipendente, che deve trasmettere al dirigente un puntuale *report* dell'attività svolta in relazione a tutti i giorni in cui è collocato in lavoro agile.

### **4. Prestazione in presenza.**

Come previsto dall'*Addendum* al Protocollo per la definizione delle misure di prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19", sottoscritto dall'Amministrazione e dalle Organizzazioni sindacali il 29 ottobre 2020, a decorrere dal 9 novembre 2020 e fino al 31 dicembre 2020 e, in ogni caso, fino al perdurare dello stato di emergenza per l'epidemia da Covid-19, è

adottata una soluzione di maggiore flessibilità nell'orario di ingresso. In particolare, sono individuate le seguenti due fasce: 1) dalle 7:30 alle 9:00 e 2) dalle 9:01 alle 10:30.

Restano invariate diverse fasce di flessibilità già previste per il personale del Servizio per l'Informatica e per altre categorie di dipendenti (quali gli autisti e il personale delle Segreterie del Presidente del Consiglio di Stato e del Segretario generale della Giustizia amministrativa).

L'assegnazione alle singole fasce avverrà su domanda del dipendente.

Si rinvia al citato *Addendum* per la disciplina di detta flessibilità oraria.

## **5. Prestazione in *smart working*.**

Si rinvia alla Direttiva n. 18012 del 6 ottobre 2020 per la disciplina delle ferie nelle giornate in cui la prestazione lavorativa deve essere resa in modalità agile, nonché dei permessi orari, da recuperare nella giornata di attività svolta in presenza, e del diritto del lavoratore alla cd. "disconnessione".

È possibile la fruizione dei permessi su base oraria previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro vigente (artt. 33, 34 e 35 C.C.N.L. 2016-2018).

## **6. Entrata in vigore della Direttiva e successive modifiche della stessa.**

La presente Direttiva entra in vigore l'11 novembre 2020.

La disciplina dettata dalla Direttiva sarà soggetta a rivisitazione ove muti l'assetto normativo – primario o secondario – o la situazione emergenziale.

La presente Direttiva – sulla cui puntuale osservanza sarà fatto opportuno monitoraggio – deve essere portata a conoscenza dei Presidenti titolari delle Sezioni del Consiglio di Stato e ai Presidenti degli uffici giudiziari.

Resta fermo quanto previsto nella Direttiva del Segretario generale della Giustizia amministrativa, prot. n. 18012, del 6 ottobre 2020 e nella nota 7 ottobre 2020, n. 18170, nonché nella Direttiva del Segretario generale della Giustizia amministrativa, prot. n. 19581, del 20 ottobre 2020, nelle parti non espressamente innovate dalla presente Direttiva.



**CARLOTTI  
GABRIELE  
10.11  
.2020  
15:24:20  
UTC**