



*Segretariato generale della Giustizia amministrativa
Il Segretario generale*

Prot. 6545 del 19/03/2020

*Ai Dirigenti delle Sezioni giurisdizionali e
consultive del Consiglio di Stato*

*Ai dirigenti degli Uffici centrali della
Giustizia amministrativa*

*Ai Segretari generali dei Tribunali
amministrativi regionali*

*Al Segretario generale del Consiglio di
Giustizia amministrativa per la Regione
Siciliana*

*e p.c. Al Direttore generale per le risorse umane,
organizzative, finanziarie e materiali
Loro Sedi*

Oggetto: Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 - Prime indicazioni.

Il decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 (*Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*) ha in parte innovato e in parte confermato e chiarito la disciplina del rapporto di lavoro (anche) del personale dipendente delle Pubbliche amministrazioni nel periodo dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Si rende pertanto necessario fornire alcune ulteriori indicazioni alle quali i dirigenti dovranno attenersi, fermo restando quanto previsto dai commi 3 e 4 dell'art. 84 dello stesso decreto-legge, là dove si prevede quale prerogativa dei presidenti titolari delle Sezioni del Consiglio di Stato, del presidente del Consiglio di Giustizia amministrativa per la Regione Siciliana, dei presidenti dei Tribunali amministrativi regionali e delle relative Sezioni staccate la potestà di adottare eventuali misure organizzative che incidano sulla trattazione degli affari giudiziari e consultivi e che possano avere, quindi, ricadute sull'organizzazione degli Uffici.

Dalle disposizioni impartite dal d.l. n. 18 del 2020 e, segnatamente, dall'art. 87, emerge – con ancora maggiore evidenza rispetto a quanto era stato previsto dalle precedenti disposizioni normative e amministrative del Governo – la necessità di limitare quanto più possibile la presenza negli Uffici dei dipendenti, richiedendosi tale presenza unicamente nei casi in cui essa sia effettivamente indispensabile.

Dovrà dunque essere presente in ufficio soltanto il personale addetto ad attività «*indifferibili*» che richiedano «*necessariamente la presenza sul luogo di lavoro*»: si tratta, insomma, di attività che devono necessariamente essere svolte in ufficio e il cui espletamento non possa essere rinviato a quando sarà cessato lo stato di emergenza.

È rimessa ai dirigenti degli Uffici l'individuazione di tali attività.

Smart working.

La modalità di lavoro «*ordinaria*» è lo *smart working*; il passaggio a siffatta modalità è autorizzato dallo scrivente su richiesta del dirigente dell'Ufficio. Va tuttavia ricordato che il dirigente non è tenuto ad attendere l'istanza da parte del dipendente, ma deve attivarsi autonomamente, posto che il dato normativo riserva all'Amministrazione tale decisione organizzativa.

Si rinvia alle prescrizioni già dettate nella direttiva dell'11 marzo 2020 circa l'utilizzo della strumentazione informatica, ivi inclusa quella di proprietà dei dipendenti.

Come chiarito con la direttiva del Segretario generale del 12 marzo 2020, i dipendenti che svolgono attività lavorativa in *smart working* non possono svolgere prestazioni di lavoro straordinario né usufruire della flessibilità organizzativa. Le ore di flessibilità organizzativa saranno recuperate successivamente, secondo le modalità già stabilite in sede di contrattazione integrativa, in analogia a quanto disciplinato nei casi di malattia.

Il personale autorizzato a prestare l'autorità in *smart working* può usufruire, durante tutto il periodo, di ferie o di permessi previsti dalla l. 5 febbraio 1992, n. 104.

La possibilità di espletare l'attività lavorativa in *smart working* è stata in via eccezionale estesa, dalle Amministrazioni di appartenenza, ai militari di tutti i Corpi, ivi compresi quelli appartenenti alla Guardia di Finanza e alla Polizia di Stato.

Come già chiarito, il dipendente in relazione al quale sia stata inoltrata la richiesta di autorizzazione allo *smart working* si considera autorizzato anche prima della formalizzazione del provvedimento di accoglimento della relativa istanza.

L'accordo individuale di lavoro – che è finalizzato a individuare l'attività espletata da remoto per poi poter effettuare la valutazione dei dipendenti – può essere trasmesso all'ufficio per il Personale e l'Organizzazione anche in un secondo momento.

Dipendenti che prestano attività lavorativa recandosi in Ufficio.

Si raccomanda di seguire scrupolosamente gli accorgimenti a tutela della salute, già indicati nella direttiva dell'11 marzo 2020, per i dipendenti che continuano a prestare attività lavorativa recandosi fisicamente in ufficio.

Al fine di limitare l'esposizione a situazioni di contagio si rammenta l'esigenza di contenere il ricorso all'istituto del lavoro straordinario, che dovrà essere autorizzato solo nei casi strettamente necessari.

Con la direttiva dell'11 marzo 2020 è stata inoltre sollecitata una maggiore elasticità nell'applicazione dell'istituto della flessibilità organizzativa a tutti i periodi utili lavorati, anche se non rapportati ad un'ora. Onde procedere ai relativi conteggi si indica

la data dell'1 marzo 2020 quale termine iniziale di applicazione temporale del criterio di computo.

Prestazione non «*indifferibile*» e non espletabile in modalità di lavoro agile.

L'art. 87 del d.l. n. 18 del 2020 ha disciplinato le ipotesi in cui la prestazione del dipendente non sia «*indifferibile*» e non possa essere espletata in modalità di lavoro agile.

Al congiunto ricorrere di dette due condizioni, il dipendente – dopo aver usufruito delle ferie residue del 2019, delle diverse forme di congedi, ecc. – sarà esentato dalla prestazione lavorativa.

È necessario che il dirigente della struttura motivi le ragioni della decisione di esentare il dipendente dalla prestazione lavorativa.

Resta fermo che il dirigente deve, ove possibile, adibire il dipendente ad attività lavorativa - propria della qualifica di appartenenza, anche se diversa da quella regolarmente svolta - che sia espletabile da remoto.

Prevedendo il comma 3 del citato art. 87 che il periodo di esenzione è considerato «*servizio prestato a tutti gli effetti di legge*», si rinvia ad eventuali, future circolari del Dipartimento della funzione pubblica in ordine agli istituti che possano essere riconosciuti al dipendente esentato dalla prestazione dell'attività lavorativa. Sarà cura dello scrivente richiedere un parere, ove non siano fornite istruzioni.

Dipendenti disabili o che prestano assistenza a familiari con disabilità ex l. 5 febbraio 1992, n. 104.

Il d.l. n. 18 del 2020 presta una particolare attenzione ai dipendenti disabili o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona disabile nelle condizioni previste dall'art. 3, comma 3, della l. 5 febbraio 1992, n. 104.

È noto che, ai sensi dell'art. 33, comma 3, l. n. 104 del 1992, «*il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, ... oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti ...*» ha diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa.

Il comma 1 dell'art. 24 prevede che i tre giorni siano incrementati di altri dodici giorni usufruibili nei mesi di marzo ed aprile. Tali ulteriori dodici giorni possono essere chiesti dal dipendente, anche cumulativamente, nell'arco di tempo prescelto a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legge n. 18 (17 marzo 2020).

Ancora con riferimento ai dipendenti che godono dei benefici della l. n. 104 del 1992, l'art. 39 del d.l. n. 18 del 2020 prevede che gli stessi – sino al 30 aprile 2020 – abbiano diritto a prestare l'attività lavorativa in modalità *smart working*, «*a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione*».

Tenuto conto del non agevole coordinamento di detta previsione con quelle contenute nella disciplina generale dettata dall'art. 87 dello stesso decreto, si può formulare una prima interpretazione nel senso che il personale in questione, qualora svolga attività che richieda la presenza fisica in ufficio (e cioè, sia «*indifferibile*» e non remotizzabile), non possa partecipare ad eventuali turnazioni e, ove appunto non possa

lavorare tutti i giorni in *smart working*, debba momentaneamente essere adibito a differente attività.

Congedo ed indennità per i genitori del settore pubblico.

L'art. 25 del d.l. n. 18 del 2020, in combinato disposto con il precedente art. 23, introduce disposizioni a favore dei dipendenti che siano genitori di figli di età non superiore a 12 anni (salvo che siano figli con disabilità grave accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, l. n. 104 del 1992, per i quali non si applica alcun limite di età).

A decorrere dal 5 marzo 2020 e per tutto il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, di cui al d.P.C.M. 4 marzo 2020, tali dipendenti hanno diritto a fruire dello specifico congedo e della relativa indennità prevista dall'art. 23, commi 1, 2, 4, 5, 6 e 7, del d.l. n. 18 del 2020.

Per i figli compresi tra i 12 e 16 anni, i genitori, lavoratori e privi di altre forme di sostegno, hanno diritto di astenersi dal lavoro per tutto il periodo di sospensione dei servizi educativi, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa.

Tale congedo e indennità si estendono anche ai genitori affidatari; non spetta, invece, in tutti i casi in cui uno o entrambi i lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici.

Il beneficio introdotto dagli artt. 23 e 25 si sostanzia in un congedo parentale straordinario di quindici giorni complessivi, fruibili in modalità alternata per i lavoratori dipendenti.

Il congedo comporta il riconoscimento di una indennità pari al 50 per cento della retribuzione.

Si rinvia per maggiori chiarimenti alle note esplicative che saranno rese da parte del MEF-NOIPA, soprattutto per quanto riguarda gli emolumenti retributivi da porre a base della decurtazione e i codici operativi.

Premio ai lavoratori dipendenti.

Per i lavoratori dipendenti, con reddito complessivo, riferito all'anno precedente, entro i 40.000 euro, l'art. 63 del d.l. n. 18 del 2020 prevede un premio, per il mese di marzo 2020, pari a 100 euro da rapportare al numero di giorni di prestazioni svolte nella sede di lavoro nel predetto mese. Tale somma non concorre alla formazione del reddito.

In attesa di conoscere le direttive che saranno impartite in ordine alla quantificazione del *bonus*, si invitano i dirigenti a comunicare al personale di non inviare, allo stato, alcuna richiesta.