

Prot. n. 488/A11
Roma, 27 luglio 2020

Ai Componenti del Consiglio Generale
Ai Segretari Regionali
Ai Segretari Provinciali
Ai Segretari Aziendali
Ai Referenti Aziendali
LORO SEDI

OGGETTO: - Indicazioni operative per l'applicazione dell'art. 263 del DL n.34/2020 concernente le "Disposizioni in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile" - Protocollo quadro per la "prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da Covid-19" sottoscritto in data 24.07.2020 e Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione n.3/2020 -.

Carissime/i,

come sapete lo scorso 18 luglio è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge n.77 del 17.07.2020 di conversione con modificazioni del DL n.34 del 19.05.2020, c.d. "Decreto Rilancio".

Il provvedimento, molto complesso e articolato, introduce una serie di misure per il P.I. che saranno oggetto di specifico approfondimento, tra le quali risultano di significativa importanza quelle di cui all'art.263 "in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile" che unitamente al protocollo quadro per la "prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da Covid-19" siglato lo scorso 24 luglio e la circolare n.3 del Ministro per la Pubblica Amministrazione dello stesso 24 luglio, meritano una specifica disamina per fornire un indirizzo generale a cui, la scrivente Segreteria Nazionale, chiede di uniformarsi per garantire ai nostri associati e alle lavoratrici e ai lavoratori dei nostri settori la massima tutela possibile rispetto ai rischi ancora presenti collegati all'emergenza epidemiologica da Covid-2019, sperando che le condizioni generali non mutino in futuro verso un quadro dei contagi nuovamente preoccupante, al punto tale da richiedere nuove misure restrittive.

Premessa

Come sapete la crisi epidemiologica da Covid-19, ancora in corso, ha imposto l'assunzione di azioni tempestive da parte del Governo che, dopo i primi indirizzi operativi di carattere anche precauzionale forniti alle Amministrazioni Pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo n. 165 del 2001 con il DL 23.02.2020 e con la direttiva n.1/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, hanno trovato precisa fonte normativa destinata ad avere efficacia sino al termine dello stato emergenziale, già a partire dall'emanazione del DPCM 11.03.2020 e dalla direttiva n. 2/2020 del Ministro per la Pubblica amministrazione, indicando specifiche misure e soluzioni organizzative per la sicurezza dei lavoratori del settore pubblico.

Tuttavia, è con l'entrata in vigore dall'articolo 87 del decreto legge n. 18 del 17 marzo 2020, convertito con modifiche dalla legge 24.04.2020, n. 27, che le suddette misure si consolidano stabilendo che, *fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, 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 nei luoghi di lavoro per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente tale presenza, 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. La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione.*

Con riferimento alle predette disposizioni sono state fornite dal Ministro per la Pubblica Amministrazione specifiche indicazioni e soluzioni organizzative con la circolare n.2/2020 che ha trovato attuazione anche con riferimento a tutta la c.d. "fase 2" dell'emergenza epidemiologica a seguito dell'emanazione del DPCM 26 aprile 2020 che, nel definire le misure per il contenimento del contagio da Covid-19 nella suddetta "fase 2", relativamente ai datori di lavoro pubblici fa salvo quanto previsto dal richiamato articolo 87 del decreto-legge n.18 del 2020.

È noto a tutti che il nostro Paese è stato molto provato dalle prime due fasi della crisi epidemiologica. Il "Lockdown" ha inciso significativamente sull'economia generale del Paese al punto tale che le previsioni sul PIL 2020 fanno registrare un segno negativo a doppia cifra. Per questa ragione il Governo è stato chiamato ad adottare misure straordinarie ed eccezionali di sostegno alla ripresa mediante decretazione d'urgenza che impattano anche sul lavoro pubblico per le previsioni contenute nell'art. 263 del DL n.34 del 19.05.2020.

Infatti il c.d. "Decreto Rilancio", nella originaria formulazione stabiliva che *"al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, fino al 31 dicembre 2020, adeguano le misure di cui all'articolo 87, comma 1, lettera a), del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, alle esigenze della progressiva riapertura di tutti gli uffici pubblici e a quelle dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali"*.

In pratica è stata data la possibilità alle Pubbliche Amministrazioni, di rivedere le attività indifferibili, ampliando il novero di quelle individuate in prima battuta, e quelle da rendere in presenza anche per assicurare il necessario supporto all'immediata ripresa delle attività produttive, industriali e commerciali, rispetto alle quali le stesse Amministrazioni, per quanto di competenza, ricevono e danno seguito alle istanze e alle segnalazioni dei privati.

Disposizioni attuali e indicazioni

Con la Legge di conversione n. 77 del 17.07.2020 il predetto articolo 263 ha subito significative modificazioni, introducendo importanti novità in materia di lavoro agile e di flessibilità del lavoro pubblico con conseguenze generali sull'organizzazione del lavoro

nella Pubblica Amministrazione che impattano sulle relazioni sindacali e sulle azioni che il Sindacato deve porre in essere per la massima tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, per cui, il testo normativo da tenere a riferimento dal 19.07.2020 è il seguente:

1. *1. Al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, . A tal fine, 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, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità. In considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica, con uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione possono essere stabilite modalità organizzative e fissati criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile, anche prevedendo il conseguimento di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi. Alla data del 15 settembre 2020, l'articolo 87, comma 1, lettera a), del citato decreto-legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020 cessa di avere effetto.*
2. *Le amministrazioni di cui al comma 1 si adeguano alle vigenti prescrizioni in materia di tutela della salute adottate dalle competenti autorità.*
3. *Ai fini di cui al comma 1, le amministrazioni assicurano adeguate forme di aggiornamento professionale alla dirigenza. L'attuazione delle misure di cui al presente articolo e' valutata ai fini della performance.*
4. *La presenza dei lavoratori negli uffici all'estero di pubbliche amministrazioni, comunque denominati, e' consentita nei limiti previsti dalle disposizioni emanate dalle autorità sanitarie locali per il contenimento della diffusione del Covid-19, fermo restando l'obbligo di mantenere il distanziamento sociale e l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuali.*
5. *4-bis. All'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 1, le parole da: "e, anche al fine" fino a: "forme associative" sono sostituite dalle seguenti: ". Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali e' realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica"; b) il comma 3 e' sostituito dai seguenti: "3. Con decreto*

del Ministro per la pubblica amministrazione, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, possono essere definiti, anche tenendo conto degli esiti del monitoraggio del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri nei confronti delle pubbliche amministrazioni; ulteriori e specifici indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 del presente articolo e della legge 22 maggio 2017, n. 81, per quanto applicabile alle pubbliche amministrazioni, nonché regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere il lavoro agile e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. 3-bis. Presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri e' istituito l'Osservatorio nazionale del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti la composizione, le competenze e il funzionamento dell'Osservatorio. All'istituzione e al funzionamento dell'Osservatorio si provvede nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. La partecipazione all'Osservatorio non comporta la corresponsione di emolumenti, compensi, indennità o rimborsi di spese comunque denominati".

6. 4 ter. Al comma 2 dell'articolo 1 del decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 6, e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: *"Il Dipartimento della funzione pubblica e' socio fondatore dell'associazione, con una quota associativa non inferiore al 76 per cento; il diritto di voto di ciascun associato e' commisurato all'entità della quota versata".*

Si può notare come sia rilevante la modifica del comma 1, la cui nuova formulazione non è più tesa alla semplice esigenza *"della progressiva riapertura di tutti gli uffici pubblici"*, bensì, *"al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni adeguano l'operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali"* attraverso misure individuate nella nuova formulazione del medesimo comma 1 da attuare entro il 31.12.2020, nonché quelle applicabili dal 01.01.2021 riportate nel successivo comma 4 bis e seguenti, aggiunti in sede di conversione.

Per una più attenta disamina delle disposizioni derogatorie previste dal suindicato comma 1 dell'art. 263 nella nuova formulazione vigente dal 19.07.2020, è utile richiamare la circolare esplicativa n.3 del Ministro per la Pubblica Amministrazione emanata lo scorso 24.07.2020.

La suddetta circolare, infatti, si sofferma sugli elementi di maggior rilievo che riguardano il periodo predente all'attuazione delle previsioni di cui al successivo comma 4 bis ed in particolare si sofferma sui seguenti elementi:

- a) presenza del personale nei luoghi di lavoro non più correlata alle attività ritenute indifferibili ed urgenti;*
- b) superamento dell'istituto dell'esenzione dal servizio.*

Infatti, dalla data del 19 luglio viene superata, attraverso il meccanismo della deroga, la previsione dell'articolo 87, comma 1, lettera a), del richiamato decreto legge 17 marzo 2020 n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, che limitava, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica, la presenza del personale negli uffici pubblici, alle sole attività indifferibili e urgenti.

La disposizione in esame consente quindi alle Amministrazioni di prevedere il rientro in servizio anche del personale fino ad oggi non adibito a queste ultime attività, ferma restando la necessità, per le stesse Amministrazioni, di aggiornare ed implementare la mappatura di quelle attività che, in base alla dimensione organizzativa e funzionale di ciascun ente, possano essere svolte in modalità agile, con l'individuazione del personale da assegnare alle stesse, anche ai fini del raggiungimento dell'obiettivo segnato dalla norma, volto ad applicare il lavoro agile, pur sempre con le modalità semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, al cinquanta per cento del personale impiegato nelle suddette attività.

In ogni caso, viene confermato che la prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'Amministrazione, come già previsto dal comma 2 dell'articolo 87.

E' importante precisare che la stessa norma, sempre attraverso lo strumento della deroga, supera anche la previsione del comma 3 dell'articolo 87 e, quindi, non sarà più possibile, a partire dalla suddetta data del 19 luglio, esentare dal servizio quei dipendenti pubblici le cui attività non siano organizzabili in modalità agile.

Al riguardo, è necessario tuttavia sottolineare che il percorso di "ripartenza" del sistema-Paese **non può prescindere dalla definizione di rigorosi percorsi che associno il previsto ritorno alla normalità con l'esigenza di garantire la tutela della sicurezza e della salute dei dipendenti.**

E', perciò, necessario che le Amministrazioni diano corso ad un processo di analisi e di individuazione di misure di gestione del rischio, attraverso un modello idoneo a garantire le più opportune condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro in cui le attività debbono essere svolte in presenza del personale.

Per garantire uniformità di applicazione e per assicurare il pieno rientro in sicurezza dei dipendenti, nella stessa giornata del 24 luglio, è stato sottoscritto con le OO.SS., tra cui anche la CISL, il protocollo quadro per la "prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da Covid-19", validato dal Comitato tecnico-scientifico, organismo a supporto del Capo Dipartimento della Protezione civile per l'emergenza Covid-19, **a cui le singole Amministrazioni dovranno adeguarsi, ferme restando le specifiche disposizioni adottate nel rispetto della propria autonomia, esercitabile anche attraverso l'adozione di protocolli di sicurezza specifici. Si precisa a tal riguardo che, come Organizzazione Sindacale di categoria abbiamo chiesto al Ministro dell'Università e della Ricerca un incontro in merito ed auspichiamo di poter definire un tavolo di confronto apposito per i settori Università e AFAM già negli incontri del prossimo 29 luglio.**

Il suddetto protocollo quadro è stato adottato ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del DPCM 11 giugno 2020 che stabilisce *"che nel predisporre, anche attraverso l'adozione di appositi protocolli, le misure necessarie a garantire la progressiva riapertura di tutti gli uffici pubblici e il rientro in sicurezza dei propri dipendenti con le modalità di cui all'articolo 263, le pubbliche amministrazioni assicurano il rispetto delle prescrizioni vigenti in materia di tutela della salute adottate dalle competenti autorità"*.

Alle Amministrazioni è stato fornito l'indirizzo di contenere la presenza negli uffici, e garantire la progressiva riapertura degli stessi, adottando ogni idonea misura per la tutela della salute del proprio personale anche attraverso la sorveglianza sanitaria eccezionale di cui all'articolo 83 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34.

In tal senso si ritengono importanti la valorizzazione e il coinvolgimento del personale al fine di implementare il lavoro agile quale modalità ordinaria di lavoro, riconoscendo il ruolo propulsivo dei dirigenti, anche nel favorire strategie comunicative e informative/formative per ridurre sensazioni di isolamento e di complessità nella gestione delle attività lavorative a distanza.

In tale contesto, partendo dall'assunto che tutte le Pubbliche Amministrazioni rappresentano un insostituibile supporto vitale per l'organizzazione del Paese e per il rilancio economico dello stesso, nonché uno strumento di equità e imparzialità per garantire servizi efficienti e puntuali, il Ministro per la Pubblica Amministrazione e le OO.SS. Maggiormente rappresentative hanno ravvisato l'esigenza di promuovere rapidamente in tutte le realtà del lavoro pubblico misure volte ad evitare il contagio da Covid-19, dovendosi contemperare le necessità di tutela della salute dei cittadini/utenti e cittadini/dipendenti, limitandone al massimo gli spostamenti e le occasioni di assembramento, con la garanzia di erogazione dei servizi ritenuti essenziali e indifferibili nell'attuale situazione di emergenza.

Pertanto le Amministrazioni ai fini dell'applicazione dell'art.263 del DL n.34/2020 dovranno adeguarsi al predetto protocollo quadro, convenendo:

1. sulla necessità che ciascuna Amministrazione proceda, con il coinvolgimento del relativo responsabile del servizio prevenzione e protezione e del medico competente e nel rispetto delle competenze degli RLS, ad integrare il documento di valutazione rischi di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 secondo le specificità delle singole attività:

- a. identificando, durante il periodo di emergenza, misure organizzative, di prevenzione e protezione adeguate al rischio da esposizione a SARS-CoV-2, nell'ottica della tutela della salute dei lavoratori e dell'utenza;*
- b. ponendo particolare attenzione alla gestione dei casi di sospetta sintomatologia da Covid-19 che dovessero rilevarsi negli uffici tra il personale e l'utenza;*
- c. garantendo misure di controllo all'interno delle Pubbliche Amministrazioni ai fini del mantenimento, in tutte le attività e nelle loro fasi di svolgimento, della misura del distanziamento interpersonale di almeno un metro tra il personale e, negli uffici aperti al pubblico, tra l'utenza;*
- d. garantendo oltre alla sorveglianza sanitaria già prevista dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, anche la sorveglianza sanitaria eccezionale di cui all'articolo 83 del decreto- legge 19 maggio 2020, n. 34;*

2. sull'importanza che le Amministrazioni garantiscano nelle proprie sedi l'opportuna informazione e formazione sulle procedure del protocollo quadro;

3. che in relazione ai dispositivi di protezione individuale, fatte salve specifiche esigenze da individuarsi correttamente in sede di integrazione del documento di valutazione dei rischi, le Pubbliche Amministrazioni si impegnino a garantire, come condizione per l'espletamento delle prestazioni lavorative e qualora per complessità dell'attività e/o difficoltà oggettive non sia possibile garantire continuativamente il previsto distanziamento interpersonale, la dotazione di appropriati dispositivi di

protezione individuale quali quelli previsti dall'articolo 34 del decreto- legge 2 marzo 2020, n. 9 in combinato con la disposizione di cui all'articolo 16, comma 1, del decreto- legge 17 marzo 2020, n. 18, e successive leggi di conversione, per i lavoratori che svolgono attività in presenza o che lavorino in maniera ordinaria in postazioni di lavoro in spazi condivisi. Inoltre, la protezione dei lavoratori dovrà essere garantita, ove possibile, anche attraverso l'utilizzo di barriere separatorie. Per i lavoratori che svolgono attività a contatto con il pubblico e/o che prestano servizi esterni, in aggiunta ai dispositivi di protezione individuale per le vie respiratorie potrà essere previsto l'impiego di visiere, garantendo adeguata formazione al loro utilizzo. Ove presenti, sono fatte salve le misure di prevenzione di livello superiore rese necessarie in relazione alla specificità dell'attività o del lavoro svolto nei diversi enti ed amministrazioni ed individuate negli accordi e protocolli già sottoscritti o sottoscritti in data successiva al protocollo quadro negli enti e nelle Amministrazioni medesime;

4. che all'ingresso dei luoghi di lavoro sia rilevata la temperatura corporea del personale interno e dell'utenza esterna tramite idonea strumentazione che garantisca l'adeguato distanziamento interpersonale. Le Amministrazioni, ove utilizzino strumentazione che richieda l'impiego di operatori per la rilevazione della temperatura, possono anche ricorrere, nei limiti delle risorse a legislazione vigente, a convenzioni stipulate con associazioni di volontariato;

5. che nel caso in cui la temperatura sia superiore ai 37.5° C non sarà consentito l'accesso del lavoratore o dell'utente e che, in ogni caso, il lavoratore si impegni ad avvisare tempestivamente il datore di lavoro;

6. che l'orario dei servizi erogati al pubblico e quello di lavoro siano organizzati in maniera più flessibile, in particolare, per le fasce di entrata e uscita, anche con riferimento ai rispettivi CCNL, in quanto ciò costituisce una misura rilevante per prevenire aggregazioni e per facilitare il distanziamento interpersonale nei luoghi di lavoro, oltre a contribuire alla riduzione del rischio di affollamenti nei mezzi pubblici nel tragitto casa lavoro dei lavoratori.

7. sulla necessità di garantire, ai fini della prosecuzione dell'attività amministrativa e di servizio, le più opportune condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro in cui le attività debbono essere svolte in presenza del personale, dovendosi, pertanto, procedere:

- a garantire quotidianamente la pulizia e l'igiene accurata degli ambienti lavorativi, delle postazioni individuali di lavoro, dei servizi igienici e degli spazi comuni e degli impianti prevedendo frequenti interventi sia sugli spazi di fruizione condivisa che sulle dotazioni strumentali, (a mero titolo esemplificativo: la sanificazione periodica di tastiere, schermi touch, mouse);
- nel caso di presenza di una persona affetta da Covid-19 all'interno dei locali dell'Amministrazione, si procede alla pulizia e sanificazione dei suddetti secondo le disposizioni della circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della salute, nonché alla loro ventilazione;
- ad effettuare operazioni routinarie di sanificazione negli ambienti e sugli impianti di condizionamento dell'aria, in funzione dell'orario di attività;
- ad assicurare adeguato e costante ricambio d'aria nei luoghi di lavoro ed impegnandosi ad evitare nelle aree comuni e negli ambienti condivisi da più lavoratori il ricircolo interno dell'aria;
- a favorire una corretta e frequente igiene delle mani anche attraverso ampia disponibilità e accessibilità a sistemi per la disinfezione delle mani;
- per gli spazi comuni, comprese le attività di ristoro, le mense e le aree fumatori, favorire misure di fruizione alternata, anche limitando i tempi di permanenza

all'interno degli stessi e, ove non sia possibile mantenere il distanziamento interpersonale, assicurando l'utilizzo di mascherine e favorendo la ventilazione continua dei locali;

- ad informare capillarmente il personale sulle misure tecniche, organizzative e procedurali adottate per il contenimento del contagio fuori e dentro i locali;*
- a garantire l'accesso di fornitori esterni secondo modalità, percorsi e tempistiche ben definiti; per le attività di carico/scarico si dovrà rispettare il previsto distanziamento;*
- ad assicurare che la collaborazione con altra impresa per appalto di servizio o d'opera, oltre ad essere espletata nel rispetto della norma vigente per quanto concerne il rischio di interferenza, richieda il rispetto da parte degli addetti delle raccomandazioni anti contagio disposte dall'Amministrazione;*
- a garantire modalità di comunicazione e confronto con le rappresentanze sindacali, gli RLS e gli RSSP, sui punti del protocollo quadro e su elementi specifici che eventualmente verranno individuati nelle Amministrazioni, secondo quanto già previsto dai sistemi di relazioni sindacali dei rispettivi CCNL vigenti, in particolare in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro e di flessibilità degli orari in entrata e uscita, al fine di condividere informazioni e azioni volte a contemperare la necessità di tutela del personale e dell'utenza, con quella di garantire l'erogazione di servizi pubblici essenziali e indifferibili;***
- ad evitare la creazione di assembramenti negli uffici in cui si erogano servizi in presenza all'utenza, attraverso gli istituti contrattuali di riferimento, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, nonché attraverso il ricorso alle modalità organizzative del lavoro agile;***
- a promuovere la formazione del personale in modalità e-learning e il ricorso alle riunioni con modalità telematica ove non sia possibile garantire il distanziamento interpersonale;*

8. che, nelle more di una definizione contrattuale specifica del rapporto di lavoro agile, le amministrazioni attivino il confronto con i soggetti sindacali ai sensi della disciplina contrattuale vigente, al fine di contemperare l'esigenza di pieno riavvio delle attività amministrative, produttive e commerciali e dell'erogazione dei servizi all'utenza, con la necessità di fronteggiare le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica e all'evolversi del suo contesto, anche prevedendo la coerente applicazione degli istituti del rapporto di lavoro previsti dai CCNL vigenti alle attività di lavoro svolte in forma agile;

9. sull'opportunità che, qualora siano adottati regimi di articolazione dell'orario di lavoro giornaliera o settimanale diversi da quelli precedenti all'entrata in vigore delle misure di contrasto all'emergenza epidemiologica, le Amministrazioni favoriscano la conciliazione dei tempi vita-lavoro dei dipendenti, tenendo conto delle eventuali condizioni peculiari di disagio e di fragilità del personale interessato, ovvero della presenza di patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave o infausto, anche rispetto al rischio di esposizione a contagio, e di quanto previsto relativamente alle condizioni personali o familiari nelle parti normate dai CCNL sull'orario flessibile, adottando misure di flessibilità oraria a beneficio degli stessi, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione;

10. sulla esigenza che le Amministrazioni si impegnino:

- *a garantire le prerogative sindacali di partecipazione sui luoghi di lavoro nel rispetto di quanto previsto dal protocollo quadro e nella promozione di canali di comunicazione e confronto continuativi con le OO.SS. e le rappresentanze sindacali, al fine di condividere informazioni e azioni relative a quanto previsto dal protocollo medesimo.*
- *a prevedere adeguata formazione ai dirigenti nello svolgimento del ruolo e delle funzioni di indirizzo, direzione, coordinamento e controllo degli uffici cui sono preposti, ai fini dell'attuazione del protocollo quadro.*

Il protocollo quadro prevede, altresì, che, al fine di assicurare l'adeguamento dell'organizzazione dei servizi e del lavoro al rispetto delle norme emanate nel corso dello stato di emergenza sanitaria da Covid-19, dei protocolli e accordi eventualmente sottoscritti nelle singole Amministrazioni, nonché di promuovere il confronto sugli aspetti del protocollo stesso, anche con riferimento alle ulteriori esigenze che potranno emergere dalle specificità delle attività e del lavoro svolto nelle diverse realtà, le parti sottoscrittrici (Ministero e OO.SS.) monitoreranno periodicamente l'applicazione dello stesso per realizzare piena efficacia ed effettività delle misure ivi richiamate, **anche attraverso segnalazioni all'Ispettorato per la Funzione pubblica, che provvederà ad aggiornare le parti stesse in maniera costante e continuativa sugli esiti delle segnalazioni ricevute.** Nel contempo, a livello nazionale, proseguirà il percorso di confronto in materia di lavoro agile.

Alla luce di quanto sopra rappresentato, al fine dell'applicazione del comma 1 dell'art. 263 del DL n.34/2020 è necessario che si apra subito un confronto con le Amministrazioni nelle singole sedi sulle seguenti tematiche:

1) applicazione dei suindicati 10 punti previsti dal protocollo quadro per la "prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da Covid-19" avendo cura, in particolare, di coordinare le azioni delle rappresentanze sindacali con quelle degli RLS, segnalando tempestivamente tutti gli inadempimenti che si registreranno per le necessarie azioni che dovrà porre in essere l'Ispettorato per la Pubblica Amministrazione, anche di natura sanzionatoria laddove possibile;

2) aggiornamento e implementazione della mappatura di quelle attività che, in base alla dimensione organizzativa e funzionale di ciascuna Amministrazione, possano essere svolte in modalità agile, con l'individuazione del personale da assegnare alle stesse attività, anche ai fini del raggiungimento dell'obiettivo segnato dalla norma, volto ad applicare il lavoro agile, pur sempre con le modalità semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, al cinquanta per cento del personale impiegato nelle suddette attività. Ciò avendo cura, comunque, di promuovere rapidamente in tutte le realtà del lavoro, misure volte ad evitare il contagio da Covid-19, dovendosi temperare le necessità di tutela della salute dei cittadini/utenti e cittadini/dipendenti, limitandone al massimo gli spostamenti e le occasioni di assembramento, con la garanzia di erogazione dei servizi ritenuti essenziali e indifferibili nell'attuale situazione di emergenza;

3) adozione/modifica del regolamento sul lavoro agile per la nuova fase dell'emergenza epidemiologica che, nelle more della definizione di una nuova disciplina nazionale, possa regolare in modo organico la fattispecie evitando gli abusi che si registrano in alcune discipline integrative attualmente in vigore in sede locale.

A tal riguardo si sottolinea che **il confronto dovrà porsi l'obiettivo di contemperare l'esigenza di pieno riavvio delle attività amministrative, produttive e commerciali e dell'erogazione dei servizi all'utenza anche mediante lo strumento del lavoro agile per tutte le attività che possono essere erogate con tale modalità, da adottare sia quale misura ancora necessaria per fronteggiare le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica e all'evolversi del suo contesto sia per favorire la conciliazione dei tempi vita-lavoro, stabilendo la coerente applicazione di tutti gli istituti del rapporto di lavoro previsti dai CCNL vigenti alle attività di lavoro svolte in forma agile, garantendo che le lavoratrici e i lavoratori che svolgono attività in tale modalità non subiscano penalizzazioni anche con riferimento al riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.**

In particolare la suddetta regolamentazione dovrà prevedere che l'Amministrazione dovrà fornire tutti gli strumenti (pc, tablet, telefono cellulare, software, ecc.) e i servizi (commissioni voce/dati) occorrenti al lavoratore per garantire lo svolgimento della prestazione in modalità agile garantendo il diritto di disconnessione e il regime di flessibilità previsto dalla vigente normativa. Qualora si definisse l'utilizzo dei mezzi propri per lo svolgimento dell'attività in modalità agile, al lavoratore va garantita l'erogazione di una congrua indennità compensativa delle spese sostenute che tenga conto delle utenze sostenute, dell'utilizzo di hardware e software proprio e della necessaria manutenzione, dell'utilizzo dei locali del prestatore e dei costi da questo sostenuti.

In merito all'erogazione del buono pasto, si conferma la necessità di garantire la fruizione degli istituti sostitutivi della mensa anche al personale che svolge la propria attività in lavoro agile, o qualora ciò non fosse possibile l'attribuzione di una indennità economicamente equivalente, aggiuntiva a quella di cui sopra.

Il regolamento dovrà, altresì, prevedere particolari categorie di lavoratrici o lavoratori alle quali va garantita, fino alla fine della crisi epidemiologica, l'applicazione del lavoro agile in quanto dipendenti in condizioni peculiari di disagio e di fragilità, ovvero affetti da patologie che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave o infausto, o in particolari condizioni personali o familiari meritevoli di tutela. Ci si riferisce, a titolo esemplificativo, alle seguenti tipologie di personale:

1. le dipendenti 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;
2. i/le dipendenti con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104;
3. i/le dipendenti con figli minori di età fino a 16 anni compiuti tenuto conto della chiusura delle scuole di ogni ordine e grado;
4. i/le dipendenti con handicap in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/92, art. 3, comma 3, o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della L. 104/92;
5. i/le dipendenti immunodepressi e i dipendenti familiari conviventi di persone immunodepresse;

6. i/le dipendenti con handicap ai sensi della Legge 104/92, art. 3, comma 1, o in possesso di un verbale di invalidità;
7. i/le dipendenti che assistono familiari/affini con handicap grave ai sensi della Legge 104/92, art. 3, commi 1 e 3;
8. i/le dipendenti muniti di certificazione medica attestante una patologia che li rende maggiormente esposti al rischio di contagio quali, a mero titolo esemplificativo: trapiantati, asmatici, oncologici, cardiopatici, diabetici e ipertesi;
9. le dipendenti in stato di gravidanza;
10. i/le dipendenti che dichiarino di avvalersi abitualmente dei mezzi di trasporto pubblico per la distanza residenza/domicilio-luogo di lavoro, nel caso di residenza/domicilio a una distanza dal luogo di lavoro superiore a 50 Km.

Con successiva circolare, saranno fornite tutte le indicazioni operative per l'applicazione del comma 4 bis e successivi dell'art. 263 del DL n.34/2020 che interessano il periodo successivo al 31.12.2020 e che comportano implementazione del **POLA**, il Piano organizzativo del lavoro agile. Ciò nel caso in cui, evidentemente, non vi sia nei mesi futuri una recrudescenza del virus Covid-2019 che comporti un aggravamento dell'emergenza epidemiologica da cui potrebbe derivare la necessità dell'adozione di ulteriori e diversi interventi legislativi.

Nell'auspicare che tutto proceda comunque nel migliore dei modi riteniamo necessario che sia effettuata in tutte le sedi una significativa campagna di sensibilizzazione volta a promuovere comportamenti responsabili che limitino al massimo la possibilità del contagio.

A tal fine riteniamo che il lavoro agile, se concepito in un'ottica di massima responsabilità, costituisca, allo stato, ancora il migliore strumento per contemperare le esigenze di continuità dell'azione amministrativa pubblica con quella di massima tutela dei lavoratori e della collettività.

In considerazione del complesso e confuso quadro normativo di riferimento, peraltro, sempre in continua evoluzione, la Segreteria Nazionale resta disponibile per qualunque necessità dovesse intervenire.

Si allegano alla presente circolare, che costituisce in materia indirizzo generale per tutta la Federazione ad ogni livello, il testo coordinato dell'art. 263 del DL n.34/2020, la copia del protocollo quadro per la "prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da Covid-19" sottoscritto in data 24.07.2020 e la copia della circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione n.3/2020.

Cordialmente.

IL SEGRETARIO GENERALE
(Francesco De Simone Sorrentino)

