

Prot. n. CCU/ 240  
Roma, 30 marzo 2020

Ai Magnifici Rettori  
Ai Direttori Generali

Alla CRUI – [segreteria@cru.it](mailto:segreteria@cru.it)  
Al CODAU – [segreteria@codau.it](mailto:segreteria@codau.it)

e p.c. Al Ministro della Pubblica Amministrazione  
[performance@governo.it](mailto:performance@governo.it)

Al Ministro dell'Università e della Ricerca  
[segreteria.ministro@miur.it](mailto:segreteria.ministro@miur.it)  
LORO SEDI

**OGGETTO:** - Misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio - Art. 87, decreto legge 17.03.2020, n.18 -.

Giungono alle scriventi Organizzazioni Sindacali segnalazioni in ordine ad alcuni singolari orientamenti assunti da talune Istituzioni del comparto Istruzione e Ricerca del settore Università circa l'utilizzo del lavoro agile per far fronte all'emergenza epidemiologica in atto, nonché agli istituti contrattuali e normativi ritenuti applicabili.

A tal riguardo occorre precisare che in data 17 marzo u.s. è stato emanato il DL n.18, c.d. "Cura Italia", concernente le "misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19".

L'art.87 del predetto DL, recante "misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio", interviene sulla materia stabilendo al comma 1 che "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".

Il tenore della norma, misura straordinaria ed eccezionale volta prioritariamente alla salvaguardia del diritto costituzionale alla salute (non solo dei lavoratori), impone a tutte le amministrazioni pubbliche di utilizzare il proprio personale fino al termine dell'emergenza epidemiologica in modalità "lavoro agile" prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi sopra richiamati e limitando la presenza in servizio dei lavoratori per assicurare esclusivamente le attività che rispondono a due esigenze che devono coesistere. Precisamente le **attività devono essere indifferibili e devono, altresì, richiedere necessariamente la presenza sul luogo di lavoro per essere esercitate.**

Il comma 2 del richiamato art.87 specifica che "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".

La norma va letta, tuttavia, anche alla luce della sospensione dei termini nei procedimenti amministrativi disposta con il summenzionato decreto "Cura Italia", nonché delle ulteriori disposizioni emanate o che saranno emanate per far fronte all'emergenza epidemiologica in atto.

Il comma 3 del suindicato art.87 stabilisce, inoltre, che "qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile, anche nella forma semplificata di cui alla suindicata 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".

A tal riguardo occorre precisare che il Ministero della Pubblica Amministrazione ha chiarito che per ferie pregresse si intendono quelle relative all'anno 2019 o precedenti.

Lo stesso Ministero ha rimesso, altresì, alla valutazione della singola PA, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, le modalità di assunzione delle determinazioni in ordine all'esenzione dal servizio del personale nel caso non sia possibile ricorrere al lavoro agile, esauriti gli altri strumenti contrattuali richiamati dalla norma.

In tal caso, tuttavia, il Ministero della Pubblica Amministrazione ha specificato che l'esenzione dal servizio non incide negativamente sull'assiduità partecipativa ai fini dell'erogazione del trattamento accessorio e della valutazione proprio 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".

Ciò premesso, dal coordinamento delle fonti normative vigenti, appare chiaro che a far data dal 17 marzo 2020 il lavoro agile è da intendersi come modalità ordinaria di svolgimento dell'attività di servizio del lavoratore pubblico nella fase emergenziale epidemiologica da COVID-19 e che la presenza del personale negli uffici dell'amministrazione è possibile solo per assicurare le attività indifferibili e che, nel contempo, richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro del dipendente.

Per far fronte all'emergenza epidemiologica, come ribadito anche dalle ultime direttive e circolari del Ministro della pubblica amministrazione, il lavoro agile è applicabile a ogni rapporto di lavoro subordinato e NON occorre firmare un accordo tra dipendente e amministrazione che definisca giorni, strumenti, orari di raggiungibilità, etc. Gli obblighi di informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile nei confronti dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sono assolti in via telematica, anche ricorrendo alla documentazione disponibile sul sito dell'INAIL.

Il lavoratore che esercita la propria attività di servizio in modalità "lavoro agile" ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi nazionali e integrativi, ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, nonché alla corresponsione del servizio sostitutivo della mensa, ove previsto. Per tale ultimo aspetto si sottolinea che un diverso orientamento sarebbe in netto contrasto con il senso logico delle misure contenute nel suindicato art.87 ed in particolare con le previsioni del comma 3, ai sensi del quale solo nel caso dell'esenzione dal servizio è espressamente prevista la mancata erogazione dell'indennità sostitutiva di mensa.

E' escluso, per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, il ricorso a 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.

Le Amministrazioni possono esentare dal servizio i lavoratori per i quali non sia possibile ricorrere al lavoro agile, anche nella forma semplificata, esperiti tutti gli strumenti contrattuali previsti dall'art.87, comma 3, del DL n.18 del 17.03.2020. Il predetto periodo di esenzione dal servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge, non incide negativamente sull'assiduità partecipativa ai fini dell'erogazione del trattamento accessorio e della valutazione, ma l'amministrazione, in tal caso, non corrisponde il servizio sostitutivo della mensa, ove previsto.

Con l'occasione preme segnalare che il congedo straordinario di 15 giorni previsto dall'art.23, comma 1, del DL "Cura Italia" applicabile ai pubblici dipendenti ai sensi dell'art.25 del medesimo decreto legge, non può essere disposto d'ufficio dal datore di lavoro, pubblico o privato che sia, essendo facoltà del genitore lavoratore farne richiesta e, comunque, non rientra tra gli istituti ricompresi nell'art.87, comma 3 da considerare prima dell'esenzione dal servizio.

In questo periodo di particolare fragilità del nostro Paese, dei lavoratori e delle loro famiglie, auspichiamo che il buon senso prevalga su ogni possibile rigidità o diversa considerazione che dovesse essere emersa in materia o che dovesse emergere, auspicando che quanto sopra possa costituire la comune lettura del disposto normativo, anche al fine di evitare ulteriori momenti di tensione per i lavoratori delle Istituzioni Universitarie già provati dall'emergenza e dalla profonda crisi economica in atto, che ci vedrebbero, nostro malgrado, costrette ad attivare ogni forma di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Certi della massima attenzione data l'importanza della materia trattata.

Cordialmente.

### LE SEGRETERIE NAZIONALI

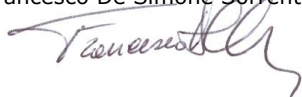
FLC CGIL

Pino di Lullo



FSUR-CISL-settore Università

Francesco De Simone Sorrentino



UIL SCUOLA RUA

Antonio Focillo



SNALS

Coordinatore Università  
Teresa Angiuli



FGU-GILDA

Dipartimento Università  
Arturo Marullo

