



L'organizzazione degli uffici in emergenza Covid-19: servizi indifferibili, lavoro agile semplificato, nuovi permessi e congedi

***Approfondimento delle norme emergenziali
di interesse per gli enti locali***



22 marzo 2020

A cura di:

Stefania Dota – Vice Segretario Generale; **Agostino Bultrini** – Responsabile
Dipartimento Politiche per il Personale e Relazioni Sindacali dei Comuni

con la collaborazione di **Maria Rosaria Di Cecca** – Responsabile Ufficio Affari
istituzionali

e di **Riccardo Narducci** – Studio Narducci

INDICE

PREMESSA.....	4
QUADRO NORMATIVO.....	6
IL DECRETO LEGGE “CURA ITALIA”.....	8
INDICAZIONI OPERATIVE PER GLI ENTI LOCALI.....	12
1. La riduzione del personale in servizio negli uffici: individuazione dei servizi indifferibili in presenza.....	12
2. Lo <i>smart working</i> in regime di emergenza: individuazione dei servizi che possono essere resi in modalità di lavoro agile	13
3. Gli strumenti per ridurre la presenza in servizio: ferie, congedi, esenzione dal lavoro.....	14
PROSPETTI RIASSUNTIVI DELLE IPOTESI DI SOSPENSIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA PER IL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI	15
FAQ	18
FAQ del Dipartimento della Funzione pubblica	18
FAQ Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità	21
MODULISTICA	25
Criteri direttivi per l'intera organizzazione comunale	25
Individuazione servizi indifferibili e differibili, con prestazione lavorativa da erogare in presenza e/o a distanza	28
Disponibilità allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile	30
APPENDICE NORMATIVA.....	32

PREMESSA

Il Lavoro agile può definirsi come la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.

È un approccio che presuppone quindi un profondo cambiamento culturale, una revisione radicale del modello organizzativo degli enti, sia pubblici che privati, ed il ripensamento delle modalità che caratterizzano il lavoro non solo fuori ma anche all'interno degli enti.

L'emergenza generata dall'epidemia da Covid-19 ha imposto tale modalità di esecuzione della prestazione di lavoro nella PA tutta, e nei Comuni, in particolare, che hanno dovuto rimodulare radicalmente le proprie modalità di azione sia sul fronte esterno, per garantire non solo la continuità dei servizi esistenti, ma anche l'approntamento di nuove e urgenti iniziative per rispondere ad esigenze mutate in modo imprevedibile, sia sul fronte interno, dovendo essi stessi contribuire a garantire il prioritario distanziamento sociale mediante la massima riduzione del personale in servizio.

Il lavoro agile è così diventata la modalità ordinaria di esecuzione della prestazione lavorativa con il necessario ripensamento delle logiche organizzative interne ed esterne degli Enti.

La normativa emergenziale, anche per i Comuni, individua infatti un obiettivo chiarissimo (riduzione dei servizi in presenza), da perseguire sino alla cessazione dello stato di emergenza, e introduce strumenti molteplici, che consentono alle amministrazioni di attuare autonomamente le opzioni organizzative meglio rispondenti alle proprie esigenze.

La sperimentazione su larga scala dello *smart working* è destinata senz'altro a produrre una trasformazione significativa nel lavoro pubblico, e a far acquisire la consapevolezza che il lavoro agile è una leva utile a promuovere non solo il benessere individuale ed organizzativo, ma anche una maggiore produttività.

Anci Nazionale vuole supportare questo cambiamento in atto negli Enti locali, offrendo un quadro d'analisi della normativa emergenziale inerente la gestione del personale,

suggerendo alcune indicazioni operative che le amministrazioni potranno adattare alle proprie specifiche esigenze.

Si fa presente, infine, che l'Help desk "Info Coronavirus", (<http://www.anci.it/emergenza-coronavirus-help-desk-anci-infocoronavirusanci-it/>) offre peraltro una consultazione completa della normativa nazionale, regionale e dei provvedimenti emergenziali, le note ANCI, le FAQ e tutti gli ulteriori contenuti concernenti l'emergenza.

QUADRO NORMATIVO

L'esplosione dell'emergenza epidemica da Covid-19 ha prodotto in poche settimane una mole consistente di provvedimenti normativi e regolativi incidenti sulla disciplina del lavoro nella pubblica amministrazione.

Già nei primi provvedimenti emergenziali (il **D.L. n. 6/2020** e i **DPCM del 23 e del 25 febbraio 2020**), inizialmente limitati ad un ambito territoriale ristretto, si rinviene un primo riferimento all'incentivazione del lavoro agile, sia come strumento utile a limitare la prossimità tra i lavoratori, veicolo potenziale di contagio, che come modalità lavorativa necessaria per consentire la continuità dei servizi della PA.

Su queste basi, la **Direttiva n. 1/2020 del 25 febbraio del Ministro per la Pubblica Amministrazione** ha fornito alcuni primi indirizzi operativi anche di carattere precauzionale valevoli per tutte le amministrazioni pubbliche, affermando che le PPAA:

- privilegiano “modalità flessibili di svolgimento della prestazione”, favorendo alcune tipologie di lavoratori più a rischio o cui grava la cura dei figli;
- potenziano il ricorso al lavoro agile, individuando “modalità semplificate e temporanee di accesso alla misura” per tutto il personale, “senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro”.

L'art. 19, comma 3, del D.L. 2 marzo 2020 n. 9, ha stabilito che per il personale di tutte le PPAA, al di fuori dei casi di dipendenti in malattia, in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, la cui assenza è in ogni caso equiparata al ricovero ospedaliero, i periodi di assenza dal servizio imposti dai provvedimenti governativi di contenimento del fenomeno epidemiologico da COVID-19 costituiscono servizio prestato a tutti gli effetti di legge, con esclusione dell'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista.

Tale disposizione è stata promulgata dopo che il **DPCM 23 febbraio 2020** aveva definito la c.d. “zona rossa”, circoscritta ad 11 comuni sul territorio nazionale, prevedendo stringenti limitazioni alla mobilità dei cittadini ivi residenti, e il **DPCM 1 marzo 2020**, aveva disposto la sospensione dei servizi educativi e delle attività didattiche in numerose Regioni del nord Italia.

I **successivi DPCM (del 4, 8 e 9 marzo)** hanno progressivamente esteso le limitazioni all'intero territorio nazionale e, da ultimo, il **DPCM 11 marzo 2020** ha ulteriormente previsto alcune specifiche indicazioni per il personale del comparto pubblico.

La successiva **Direttiva n. 2/2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione del 12 marzo** ha stabilito una disciplina ancor più dettagliata, per un verso dando seguito a quanto previsto dal DPCM 11 marzo (art. 1, n. 6) e per altro verso anticipando alcune scelte del legislatore, come quella di considerare il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa dei dipendenti pubblici. La Direttiva pertanto fornisce indicazioni utili ed attuali anche con riferimento ai provvedimenti normativi adottati successivamente alla sua emanazione, e in particolare con quanto disciplinato dal **DL 17 marzo 2020, n. 18 (DL Cura Italia)**.

Da ultimo, il DL n. 19/2020, nel ridefinire la cornice dei provvedimenti emergenziali, individua la seguente misura: “s) limitazione della presenza fisica dei dipendenti negli uffici delle amministrazioni pubbliche, fatte comunque salve le attività indifferibili e l’erogazione dei servizi essenziali prioritariamente mediante il ricorso a modalità di lavoro agile”.

IL DECRETO LEGGE “CURA ITALIA”

Il Decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, cosiddetto “Cura Italia” (in fase di conversione in legge al momento in cui si scrive), ha sistematizzato, innovandole, le disposizioni emergenziali sul lavoro pubblico.

Di seguito un indice dei principali istituti disciplinati dal DL Cura Italia:

- Lavoro agile in forma semplificata
- Riduzione del personale negli uffici
- Esenzione dal servizio
- Sospensione delle procedure concorsuali
- Congedi parentali per emergenza Covid-19
- Assenze genitori di persone disabili in conseguenza della sospensione attività dei centri diurni
- Estensione permessi legge 104/1992
- Assenza dal servizio dei soggetti vulnerabili
- Straordinari della polizia locale
- Sospensione dei termini per i procedimenti disciplinari
- Prestazioni individuali domiciliari o a distanza
- Premio per i lavoratori dipendenti

Lavoro agile in forma semplificata (art. 87, commi 1 e 2)

Il lavoro agile diviene la modalità ordinaria per l'espletamento della prestazione lavorativa nel periodo dell'emergenza. Di conseguenza deve essere ridotta al massimo la presenza in servizio del personale, limitandola esclusivamente ai servizi indifferibili che non possono essere resi in modalità *smart working*.

Riduzione del personale negli uffici (art. 87, comma 3)

Al fine di limitare la presenza in servizio, l'ente dispone di diversi strumenti, quali lo smaltimento delle ferie arretrate, la fruizione della banca ore, l'organizzazione del lavoro sia in presenza che in modalità a distanza mediante rotazione tra i dipendenti, ed eventualmente disporre **l'esenzione dal servizio** del personale che non possa essere utilizzato in modalità agile.

Per la medesima finalità viene favorita la fruizione delle diverse tipologie di permessi, retribuiti e non, previsti dalla normativa ordinaria e di quelli introdotti con la normativa emergenziale (vedi infra).

Sospensione delle procedure concorsuali (art. 87, comma 5)

Si prevede la sospensione, per sessanta giorni a decorrere dalla data di entrata in vigore del DL, dello svolgimento delle procedure concorsuali per l'accesso al pubblico impiego. Sono escluse dalla sospensione le procedure nelle quali la valutazione dei candidati avviene esclusivamente su base curriculare o in modalità telematica. Resta ferma la possibilità di portare a conclusione le procedure già completate. È altresì possibile il conferimento di incarichi, anche dirigenziali, che si possono istituire e svolgere in via telematica. Analogamente è possibile portare a conclusione le procedure di progressione di carriera di cui all'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017.

Congedi parentali per emergenza Covid-19 (art. 25)

Con decorrenza 5 marzo 2020 (data di sospensione dei servizi educativi e scolastici) i genitori, anche affidatari, lavoratori dipendenti del settore pubblico, hanno diritto a fruire di un periodo di congedo continuativo o frazionato non superiore a 15 giorni, coperto da contribuzione figurativa e per il quale è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione, se i figli sono di età non superiore a 12 anni.

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.

Eventuali congedi parentali fruiti durante detto periodo sulla base della disciplina ordinaria sulla tutela della maternità e della paternità (D.lgs. n. 151/2001), sono automaticamente convertiti in congedi per emergenza Covid-19, con riconoscimento dell'indennità e scomputo di congedi parentali.

La fruizione del congedo è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito per sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore. Può essere riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di quindici giorni.

Il limite di età dei 12 anni non si applica in riferimento ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado od ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

In caso di figli minori di età compresa tra 12 e 16 anni è prevista la possibilità astenersi dal lavoro, con diritto alla conservazione del posto, per il periodo di sospensione dei servizi educativo-scolastici, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, e sempre che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore.

Genitori conviventi con persone disabili (art. 47)

Fino alla data del 30 aprile 2020 (salvo proroghe), l'assenza dal posto di lavoro da parte di uno dei genitori conviventi di una persona con disabilità non può costituire giusta causa di recesso dal contratto di lavoro, a condizione che sia preventivamente comunicata e motivata l'impossibilità di accudire la persona con disabilità a seguito della sospensione delle attività dei Centri diurni semiresidenziali.

Estensione dei permessi retribuiti ex legge 104/1992 (art. 24)

Il numero di giorni di permesso mensile 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.

Assenza dal servizio dei soggetti vulnerabili (art. 26 comma 2)

Il Decreto legge Cura Italia equipara al ricovero ospedaliero il periodo di assenza dal servizio, prescritto dalle competenti autorità sanitarie e fino al 30 aprile, per i lavoratori dipendenti (pubblici e privati) in condizione di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n.104/1992; oppure in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante:

- a) da immunodepressione
- b) da esiti da patologie oncologiche
- c) dallo svolgimento di relative terapie salvavita.

Straordinari della Polizia locale (art. 115)

Il DL Cura Italia prevede che per l'anno 2020 il limite finanziario ai trattamenti economici accessori previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 non opera con riferimento alle risorse destinate al finanziamento delle prestazioni di lavoro straordinario del personale della polizia locale di Comuni, Province e Città metropolitane direttamente impegnato per le esigenze conseguenti ai provvedimenti di contenimento del fenomeno epidemiologico da COVID-19, e limitatamente alla durata dell'efficacia delle disposizioni dei DPCM attuativi.

È istituito un fondo presso il Ministero dell'Interno, con una dotazione pari a 10 milioni di euro, per contribuire all'erogazione dei compensi per le maggiori prestazioni di lavoro straordinario e per l'acquisto di dispositivi di protezione individuale del personale di Polizia locale. Al riparto delle risorse del fondo si provvede con decreto del Ministero dell'interno di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, sentita la

Conferenza Stato città ed autonomie locali,tenendo conto della popolazione residente e del numero di casi di contagio da COVID-19 accertati¹.

Sospensione dei termini per i procedimenti disciplinari (art. 103, comma 5)

Si dispone la sospensione dei termini per i procedimenti disciplinari relativi al personale delle pubbliche amministrazioni, pendenti alla data del 23 febbraio 2020 o iniziati successivamente a tale data, fino alla data del 15 aprile 2020.

Prestazioni individuali domiciliari o a distanza(art. 48)

Il Decreto Cura Italia amplia la portata di una previsione introdotta dal DL n. 14/2020, prevedendo che, in pendenza della sospensione dei servizi educativi e scolastici imposta dai provvedimenti emergenziali e delle attività sociosanitarie e socioassistenziali nei centri diurni per anziani e per persone con disabilità ove disposta con ordinanze regionali o altri provvedimenti, le pubbliche amministrazioni forniscono, tenuto conto del personale disponibile, già impiegato in tali servizi, anche se dipendente da soggetti che operano in convenzione, concessione o appalto,prestazioni in forme individuali domiciliari, o a distanza,o resi nel rispetto delle direttive sanitarie negli stessi luoghi ove si svolgono normalmente i servizi senza ricreare aggregazione.

Dette prestazioni sono retribuite ai gestori privati convenzionati con quota parte dell'importo dovuto per l'erogazione del servizio standard; la corresponsione della restante quota è subordinata alla verifica del mantenimento delle strutture attualmente interdette.

Premio per i lavoratori dipendenti (art. 63, comma 1)

Per i dipendenti che possiedono un reddito complessivo da lavoro dipendente dell'anno precedente di importo non superiore a 40.000euro è previsto un premio, per il mese di marzo 2020, che non concorre alla formazione del reddito, pari a 100euro da rapportare al numero di giorni di lavoro del mese svolti nella propria sede di lavoro.

¹ Sul punto si ritiene opportuno evidenziare due ulteriori elementi. Limite orario individuale alle prestazioni straordinarie. Secondo quanto disposto dall'art. 39 del CCNL 14/9/2000, come integrato dall'art. 16 del CCNL 5/10/2001, il lavoro straordinario prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali non concorre ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999. Limite finanziario alle risorse per il lavoro straordinario. Il Parere ARAN n. 5401/2013 ha chiarito che, in considerazione della circostanza che l'art. 14 del CCNL del CCNL 1/4/1999 ha posto un limite predeterminato alle risorse per lo straordinario, deve ritenersi condivisibile la scelta di circoscrivere il limite previsto dall'art. 9, comma 2-bis del DL n. 78/2010 (ora art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017) alle sole risorse destinate alla contrattazione integrativa di cui all'art. 15 del medesimo CCNL.

INDICAZIONI OPERATIVE PER GLI ENTI LOCALI

1. La riduzione del personale in servizio negli uffici: individuazione dei servizi indifferibili in presenza

Le disposizioni contenute nel DL 18/2020 e nei diversi DPCM prevedono che **le PPAA devono limitare 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.

Passaggi operativi

Quelli di seguito riportati sono i passaggi operativi che ciascuna amministrazione pone in essere ed aggiorna periodicamente:

1. Individuazione dei servizi indifferibili che devono necessariamente essere resi in presenza.
2. Individuazione dei servizi indifferibili che possono essere erogati a distanza.
3. Individuazione dei servizi differibili che possono essere erogati a distanza, e che quindi non devono essere sospesi.
4. Individuazione dei servizi differibili che non possono essere erogati a distanza, e che di conseguenza, nel perdurare della prioritaria esigenza di distanziamento sociale, SONO SOSPESI.

Per ciascuna delle attività di cui ai punti 1, 2 e 3, l'Ente procede all'individuazione del personale assegnato e alla definizione di eventuali modalità di rotazione dei lavoratori.

Rispetto alle attività che devono necessariamente essere effettuate in presenza, potranno essere adottati schemi di rotazione finalizzati:

- a ridurre al minimo la contemporaneità della presenza del personale all'interno degli spazi comuni;
- ad individuare distinte squadre di lavoro che operino in maniera isolata tra loro;
- a consentire la sanificazione dei locali.

2. Lo smart working in regime di emergenza: individuazione dei servizi che possono essere resi in modalità di lavoro agile

Già con il primo DPCM del 23 febbraio scorso, con una disposizione replicata nei decreti che si sono via via succeduti, il Governo ha inteso incentivare i datori di lavoro pubblici e privati a ricorrere allo *smart working* come modalità preferenziale di lavoro, nell'ottica del contenimento del contagio da Covid-19. Con l'art. 87 del DL Cura Italia, che ha introdotto una disciplina specifica e semplificata per le amministrazioni pubbliche, il lavoro agile da modalità preferenziale diviene **modalità ordinaria** di svolgimento della prestazione lavorativa, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica, ovvero fino a diversa data da stabilirsi con DPCM.

La semplificazione procedurale consiste nella deroga dagli accordi individuali, nella dispensa dagli obblighi informativi previsti dalla disciplina ordinaria sul lavoro agile, e nella possibilità che il lavoratore utilizzi i propri strumenti di lavoro.

Gli strumenti di lavoro. Il legislatore si è preoccupato di codificare una regola che già era contenuta nelle indicazioni applicative della Funzione pubblica: la prestazione in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente, qualora non siano forniti dall'amministrazione.

Sotto quest'ultimo profilo assumono rilievo anche le disposizioni contenute nell'art. 75 del DL n. 18/2020 , che prevede una disciplina semplificata e derogatoria, sino al 31 dicembre 2020, in materia di acquisti di beni, servizi informatici e connettività finalizzati allo sviluppo di sistemi informativi per la diffusione del lavoro agile e di servizi in rete per l'accesso di cittadini e imprese.

Dipendenti con disabilità o familiari disabili. L'art. 39 del DL n. 18/2020 stabilisce che, fino alla data del 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti disabili o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità (art.3, comma 3, della legge n.104/1992), hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

3. Gli strumenti per ridurre la presenza in servizio: ferie, congedi, esenzione dal lavoro.

Misure organizzative. Il terzo comma dell'art. 87 stabilisce che ove non sia possibile ricorrere al lavoro agile in forma semplificata, per limitare la presenza del personale negli uffici, le amministrazioni utilizzano, nel rispetto della contrattazione collettiva, gli strumenti delle ferie pregresse, dei congedi, dei recuperi in banca delle ore, della rotazione del personale e altri analoghi istituti.

Ferie pregresse. L'amministrazione dispone, nel rispetto delle scadenze di legge e di CCNL lo smaltimento delle ferie pregresse, anche per i dipendenti impiegati nei servizi a distanza in modalità di lavoro agile. A tal riguardo si ricorda che in base all'art. 28, comma 15, del CCNL 21 maggio 2018, il dipendente deve fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.

Fruizione dei permessi. In ogni caso il dipendente ha la possibilità di richiedere la fruizione sia dei permessi spettanti sia in base a specifiche disposizioni di legge (es.: permessi per disabilità ex legge n. 104/1992; congedi parentali, ecc.) che in applicazione dei nuovi istituti introdotti dalla normativa emergenziale (vedi paragrafo "Il decreto legge "Cura Italia"). Si fa presente che tali istituti sono fruibili anche dal lavoratore impiegato in modalità agile.

Esenzione dal servizio. Con una norma di chiusura del sistema è previsto che, esperite le opzioni su riportate, il datore di lavoro può motivatamente esentare il lavoratore dal servizio: in tal caso il periodo di esenzione costituisce servizio prestato ai fini economici e previdenziali, con esclusione della corresponsione dell'indennità sostitutiva di mensa.

PROSPETTI RIASSUNTIVI DELLE IPOTESI DI SOSPENSIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA PER IL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI

Tabella 1
Congedi, permessi, assenze

Beneficiario	Istituto	Durata	Trattamento economico	Riferimento normativo	Condizioni
Genitori, anche affidatari, di figli con età non superiore a 12 anni	Congedo straordinario	Decorrenza dal 5/03/2020, sino alla sospensione dei servizi educativo - scolastici; 15 giorni frazionabili	- 50% della retribuzione - Contribuzione figurativa	Art. 25, comma 1 e art. 23, commi 1 e 7, DL n. 18/2020	Complessivi 15 giorni per nucleo familiare, fruibili solo in assenza di altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività, o altro genitore disoccupato o non lavoratore
Genitori anche affidatari di figli con disabilità grave, senza limiti di età (art. 4, comma 1, L. n. 104/1992)	Congedo straordinario	Decorrenza dal 5/03/2020, sino alla sospensione dei servizi educativo - scolastici; 15 giorni frazionabili	- 50% della retribuzione - Contribuzione figurativa	Art. 25, comma 1 e art. 23, commi 5 e 7, DL n. 18/2020	Complessivi 15 giorni per nucleo familiare, fruibili solo in assenza di altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività, o altro genitore disoccupato o non lavoratore
Genitori, anche affidatari, di figli con età compresa tra 12 e 16 anni	Astensione dal lavoro	Periodo di sospensione dell'attività didattica Circolare INPS n. 45 del 25/3/2020 (periodo frazionato o continuativo non superiore a 15 giorni)	- Senza indennità né contribuzione figurativa - Con diritto alla conservazione del posto	Art. 25, comma 1 e art. 23, commi 6 e 7, DL n. 18/2020	Fruibile a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore
Dipendenti beneficiari dei	Permessi retribuiti	Estensione di 12 complessive giornate	- Retribuzione e contribuzione	Art. 24, comma 1, DL n. 18/2020	

permessi di cui all'art. 33, comma 3, della L. n. 104/1992		nei mesi di marzo e aprile 2020	figurativa		
Genitori conviventi con persone con disabilità	Assenza giustificata (l'assenza non costituisce giusta causa di licenziamento)	Fino al 30 aprile 2020	Non retribuita	Art. 47, comma 2, DL n. 18/2020	Deve essere preventivamente comunicata e motivata l'impossibilità di accudire la persona con disabilità a seguito della sospensione delle attività dei Centri diurni
Dipendenti assenti in ragione di sospensioni imposte con provvedimento del Governo	Assenza equiparata al servizio effettivamente prestato	Durata della sospensione imposta dalla pubblica autorità	Trattamento retributivo e previdenziale pieno, con esclusione del buono pasto	Art. 19, comma 3, DL n. 9/2020	Dipendenti non impiegabili in modalità di lavoro agile
Dipendenti esentati dal servizio	Assenza equiparata al servizio effettivamente prestato	Periodo di esenzione motivatamente disposto dall'amministrazione	Trattamento retributivo e previdenziale pieno, con esclusione del buono pasto	Art. 87, comma 3, DL n. 18/2020	Dipendenti non impiegabili in modalità di lavoro agile

Tabella 2
Assenze equiparate a malattia, ricovero, infortunio

Beneficiario	Istituto	Durata	Trattamento economico	Riferimento normativo
Dipendente in malattia con diagnosi Covid-19 in occasione di lavoro	Infortunio sul lavoro	Le prestazioni INAIL sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro	Trattamento per infortunio a carico INAIL	Art. 42, comma 2, DL n. 18/2020
Dipendente in malattia con diagnosi Covid-19	Equiparazione a ricovero ospedaliero	Certificazione del medico curante	Trattamento di malattia con esclusione della trattenuta di cui all'art. 71 del DL n. 112/2008	Art. 19, commi 1 e 2, DL n. 9/2020
Dipendente in quarantena o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva	Equiparazione a ricovero ospedaliero	Risultante da provvedimento che dispone la restrizione/certificazione del medico curante	Trattamento di malattia con esclusione della trattenuta di cui all'art. 71 del DL n. 112/2008	Art. 19, commi 1 e 2, DL n. 9/2020
Dipendenti con disabilità grave (art. 3, comma 3, L. n. 104/1992)	Assenza con equiparazione al ricovero ospedaliero	Fino al 30 aprile 2020	Trattamento di malattia con esclusione della trattenuta di cui all'art. 71 del DL n. 112/2008	Art. 24, comma 1, DL n. 18/2020
Dipendenti con diagnosi di immunodepressione o esiti di patologie oncologiche o in terapia salvavita	Assenza con equiparazione al ricovero ospedaliero	Fino al 30 aprile 2020	Trattamento di malattia con esclusione della trattenuta di cui all'art. 71 del DL n. 112/2008	Art. 24, comma 1, DL n. 18/2020

FAQ

FAQ del Dipartimento della Funzione pubblica

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

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

Si. 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.

2. 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...).

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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".

9. 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.

FAQ Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità

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

1. Sono un lavoratore dipendente, posso assentarmi dal luogo di lavoro per assistere mio figlio/figlia con disabilità rimasto a casa dopo la chiusura dei centri diurni per disabili?

Sì. Fino al 30 aprile, si può comunicare preventivamente al datore di lavoro la necessità di assentarsi e motivarla con l'esigenza di assistere il convivente con disabilità. L'assenza viene in questo caso considerata causa di forza maggiore e il lavoratore è tutelato dalla possibile minaccia di licenziamento.

2. 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.

3. Posso chiedere dei permessi per stare a casa con mio figlio dopo la chiusura dei Centri semi-residenziali per disabili (cosiddetto Congedo COVID-19)?

Sì. Fino al 3 aprile sono previsti congedi per i genitori di figli ospitati nei Centri semi-residenziali sottoposti a chiusura a prescindere dall'età. Possono usufruirne:

...

- I genitori lavoratori dipendenti Pubblici. In questo caso le modalità di fruizione del Congedo COVID-19 e le relative indennità sono a cura dell'amministrazione pubblica per cui si lavora. Questi lavoratori non devono presentare domande all'INPS, ma alla propria amministrazione secondo le indicazioni fornite dalla stessa.

...

4. 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.

5. 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)

6. 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).

7. 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. E' 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.

8. 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.

9. 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).

MODULISTICA

1)

OGGETTO: CONTENIMENTO E GESTIONE DELL'EMERGENZA DA COVID-19 - SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITÀ AGILE – CRITERI DIRETTIVI PER L'INTERA ORGANIZZAZIONE COMUNALE

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO l'art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000;

VISTO lo Statuto comunale;

VISTO il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi dell'Ente;

CONSIDERATO quanto disposto dai provvedimenti governativi succedutesi a seguito dell'emergenza da COVID 19, con particolare riferimento a:

- la direttiva n. 1/2020 del Presidente del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione del 25/02/2020 “Prime indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni al di fuori delle aree di cui all'articolo 1 del decreto-legge n. 6 del 2020” che al punto 3 invita le Amministrazioni Pubbliche interessate dalle misure a potenziare il ricorso al lavoro agile, individuando modalità semplificate e temporanee di accesso alla misura con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria d'inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro;

- le circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la pubblica amministrazione, n. 1/2020 avente ad oggetto: “Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, e n. 2/2020 avente ad oggetto: “ Indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;

- il D.P.C.M. 1° marzo 2020 concernente ulteriori disposizioni attuative in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, all'art. 4, c. 1, lett. a) ha introdotto ulteriori misure di incentivazione del lavoro agile, in particolare stabilendo che “la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata, per la durata dello stato di emergenza (...) dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti (...) Gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro”;

TENUTO CONTO che il successivo D.L. 17 marzo 2020, n. 18, all'art. 87, commi 1 e 2, ha stabilito che il lavoro agile sia la modalità ordinaria per l'espletamento della prestazione lavorativa nel periodo dell'emergenza, conseguentemente disponendo la riduzione al massimo della presenza in servizio del personale, limitandola esclusivamente ai servizi indifferibili che non possono essere resi in modalità *smart working*;

VISTO che l'art.1, lett. s) e ff) del D.L. 25 marzo 2020 n.19, conferma tale impostazione stabilendo la possibilità di adottare apposite limitazioni della presenza fisica dei dipendenti negli uffici delle

amministrazioni pubbliche, fatte comunque salve le attività indifferibili e l'erogazione dei servizi essenziali prioritariamente mediante il ricorso a modalità di lavoro agile;

CONSIDERATO dunque che il legislatore dispone che le pubbliche amministrazioni, in ragione della gestione dell'emergenza, limitino la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, a tal fine introducendo semplificazioni procedurali consistenti nella deroga dagli accordi individuali, nella dispensa dagli obblighi informativi previsti dalla disciplina ordinaria sul lavoro agile e nella possibilità di svolgimento della prestazione anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente, qualora non siano forniti dallo stesso Ente;

VISTO il parere tecnico del competente Responsabile/Dirigente;

DELIBERA

di adottare le seguenti direttive organizzative applicabili per tutti i dipendenti comunali:

I. l'esecuzione della prestazione lavorativa con modalità agile è possibile per tutte le attività ed i procedimenti tali da non richiedere la costante presenza fisica nella sede di lavoro del dipendente addetto, fermo restando la necessità di assicurare la funzionalità e qualità dei servizi;

II. ai fini di cui al punto precedente, i Responsabili/Dirigenti individuano per i rispettivi ambiti di competenza:

a) i servizi indifferibili da erogare in presenza. In tutti i casi in cui sia necessaria la presenza del dipendente, ognuno dovrà obbligatoriamente essere dotato ed utilizzare i DPI necessari per ogni attività/servizio/procedimento;

b) i servizi indifferibili che possono essere erogati a distanza;

c) i servizi differibili che possono essere erogati a distanza, e che quindi non devono essere sospesi;

d) i servizi differibili che non possono essere erogati a distanza e che di conseguenza sono sospesi;

e) le modalità organizzative più idonee;

assegnando quindi ai dipendenti interessati la modalità di lavoro agile, ove conforme e possibile in relazione a quanto sopra determinato;

III. ai fini di cui sopra, ciascun dipendente interessato deve concordare preventivamente con il proprio Responsabile/Dirigente l'oggetto dell'attività lavorativa.

Il lavoro agile viene espletato dal dipendente con le seguenti modalità:

a) la prestazione lavorativa sarà espletata per l'intera settimana lavorativa, negli orari che lo stesso espleta nella sede di lavoro, ovvero in quelli definiti con il relativo provvedimento di assegnazione al lavoro agile;

b) espleta l'attività lavorativa avvalendosi di propri strumenti informatici: lo stesso lavoratore è tenuto a curare la manutenzione delle attrezzature e dei relativi software (nell'eventualità che gli strumenti non siano forniti dall'amministrazione);

c) per quanto riguarda la strumentazione necessaria per la connessione, il lavoratore utilizza quella di proprietà personale.

IV. I lavoratori in modalità agile hanno diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'Ente. Per effetto della particolare tipologia di lavoro in relazione alle giornate lavorative di lavoro agile, non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o

festive, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive. Inoltre per le stesse giornate non è erogato il buono pasto. I lavoratori in modalità agile sono esclusi dall'istituto della reperibilità.

V. Il lavoro in modalità agile comprende anche il ricorso a strumenti per la partecipazione da remoto a riunioni, incontri di lavoro, video conferenze, ecc.

VI. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non può dar luogo a penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e delle progressioni di carriera.

VII. Sono fatte salve le situazioni previste dall'art. 39 del D.L. n.18/2000, a condizione che lo svolgimento del lavoro agile, per i lavoratori indicati nella norma sia compatibile con le caratteristiche della prestazione;

VIII. Il monitoraggio sullo svolgimento del lavoro agile viene effettuato sulla base dei criteri individuati da ciascun responsabile in relazione alla tipologia di attività che viene svolta da ciascun lavoratore, effettuando una valutazione periodica dell'operato. Il monitoraggio è altresì necessario ai fini della verifica del mantenimento della prestazione lavorativa in modalità "agile".

IX. L'Amministrazione garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in modalità agile. Gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro. L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa della mancata diligenza del lavoratore nella scelta di un luogo non compatibile con quanto indicato nell'informativa;

X. Il dipendente è tenuto a mantenere la massima riservatezza sui dati e le informazioni di cui verrà a conoscenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa. Il dipendente nell'esecuzione della prestazione lavorativa si impegna a non divulgare e a non usare informazioni che non siano state pubblicate o comunque di pubblica conoscenza. I dati personali devono essere trattati nel rispetto del Regolamento UE 679/2016 – GDPR, del D.lgs. 196/03 e successive modifiche – Codice Privacy, nonché delle misure individuate appositamente dal Comune in qualità di Titolare del Trattamento.

2)

OGGETTO: CONTENIMENTO E GESTIONE DELL'EMERGENZA DA COVID-19 – INDIVIDUAZIONE SERVIZI INDIFFERIBILI E DIFFERIBILI, CON PRESTAZIONE LAVORATIVA DA EROGARE IN PRESENZA E/O A DISTANZA

IL RESPONSABILE/DIRIGENTE

Visto il Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi;

Vista la Delibera G.C. ____ che ha stabilito i criteri direttivi per l'intera organizzazione comunale riguardo allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile;

Considerata la necessità che il Comune, in ragione della gestione dell'emergenza COVID-19, debba limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro;

Considerato che a tal fine la richiamata delibera demanda a ciascun Responsabile/Dirigente l'individuazione dei servizi indifferibili da erogare in presenza o che possono essere erogati a distanza, nonché i servizi differibili che possono essere erogati a distanza, e che quindi non devono essere sospesi, o che non possono essere erogati a distanza e che di conseguenza sono sospesi, nonché le modalità organizzative conseguenti all'assegnazione dei lavoratori alla modalità di lavoro agile;

Tenuto conto di quanto emerso dai lavori del C.O.C. in merito alle attività/servizi/procedimenti da assicurare in relazione all'emergenza;

DETERMINA

quanto segue:

1) Per il proprio ambito funzionale di competenza, sono individuati:

a) i seguenti servizi indifferibili da erogare in presenza:

b) i seguenti servizi indifferibili che possono essere erogati a distanza:

c) i seguenti servizi differibili che possono essere erogati a distanza, e che quindi non devono essere sospesi:

d) i seguenti servizi differibili che non possono essere erogati a distanza e che di conseguenza sono sospesi:

2) per i servizi indifferibili di cui al n.1), lett. a), al fine di ridurre l'assemblamento e la compresenza su ogni attività/servizio/procedimento, è necessario operare una ridistribuzione dell'orario con suddivisione delle mansioni. A tal proposito, terminate le giornate di ferie e di permessi residui

Esempi:

a) con decorrenza _____ l'orario di lavoro sarà:

ripartito in più turni (turno A e turno B) dal lunedì al sabato compresi: mattina ore ____ - ____ ;
pomeriggio ore ____ - ____

a settimane alternate:

– gruppo A: la prima settimana lavora la mattina, la seconda il pomeriggio, la terza la mattina ecc.

– gruppo B: la prima settimana lavora il pomeriggio, la seconda la mattina, la terza il pomeriggio ecc.

garantendo sempre un numero di 36 ore settimanali.

oppure

b) è stabilita la “presenza minima” come di seguito indicato:

_____ ;

oppure

c) è stabilito che l'orario di servizio per le predette attività indifferibili, svolte in presenza, è quello tipico giornaliero ma potrà essere rimodulato all'occorrenza ed in conseguenza dell'evolversi delle necessità emergenziali;

3) in tutti i casi in cui sia necessaria la presenza del dipendente, ognuno dovrà obbligatoriamente essere dotato ed utilizzare i DPI necessari per ogni attività/servizio/procedimento;

4) di assegnare i seguenti dipendenti, avuta ragione delle disponibilità dagli stessi mostrate, alla modalità di lavoro agile:

- _____ dal _____ al _____ ;

- _____ assegnando allo stesso i seguenti obiettivi individuali misurabili: _____ ;

5) Il Responsabile/Dirigente effettuerà il monitoraggio sullo svolgimento del lavoro agile in relazione alla tipologia di attività che viene svolta da ciascun lavoratore, i cui esiti saranno comunicati a ciascun dipendente. Il monitoraggio è altresì necessario ai fini della verifica del mantenimento della prestazione lavorativa in modalità “agile”.

6) di riservarsi l'adozione di eventuali ulteriori misure qualora venissero alterate la funzionalità e continuità dei servizi comunali, nonché la modifica di quanto sopra in relazione al mutare delle esigenze emergenziali;

7) di trasmettere copia del presente provvedimento al personale interessato, al Segretario Generale, all'Ufficio Personale, al Sindaco ciascuno per la rispettiva competenza.

3)

Al Responsabile/Dirigente
del Servizio/Settore _____

Oggetto: Contenimento e gestione dell'emergenza da COVID-19 – Disponibilità allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile

Il/La sottoscritto/a _____
residente - domiciliato/a in _____ Prov. _____
C.A.P. _____ Piazza _____ n. _____

in servizio presso(indicare il Servizio/U.O. di appartenenza) _____
telefono ufficio _____

DICHIARA

di essere disponibile a svolgere la propria attività lavorativa in modalità agile nell'ambito delle misure di contrasto all'emergenza COVID-19, secondo i criteri e le direttive definiti con deliberazione G.C. _____, per le attività individuate dal Responsabile/Dirigente del Servizio/Settore di appartenenza.

Consapevole delle responsabilità penali e delle relative sanzioni, in caso di dichiarazioni non veritiere, di formazione o uso di atti falsi, richiamate dall'art.76 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, nonché consapevole degli effetti amministrativi ai sensi dell'art. 75 dello stesso D.P.R.;

a tal fine altresì

DICHIARA

- a) di avere piena e consapevole conoscenza delle direttive approvate con deliberazione G.C. _____;
- b) di impegnarsi a concordare preventivamente con il proprio Responsabile/Dirigente l'oggetto dell'attività lavorativa;
- c) di possedere un livello adeguato di autonomia nell'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- d) di avere a disposizione un personal computer, fisso o portatile, adeguato ad effettuare la propria prestazione lavorativa in modalità agile in sicurezza da casa, secondo le vigenti normative sulla sicurezza sul luogo di lavoro, mantenuto aggiornato e dotato di adeguato sistema antivirus attivo;
- e) di possedere la necessaria connettività internet;
- f) la disponibilità ad attivare il trasferimento di chiamata del proprio numero telefonico interno sul proprio numero privato _____ ;
- g) di mettere a disposizione le strumentazioni occorrenti per lo svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità lavoro agile a proprio carico, così come gli oneri per il loro adeguato funzionamento;
- h) di aver preso visione dell'informativa in materia di sicurezza di cui all'art. 22 della legge n. 81/2017, disponibile in via telematica anche ricorrendo alla documentazione sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro;

h) di essere consapevole:

- che l'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa della mancata diligenza del lavoratore nella scelta di un luogo non compatibile con quanto indicato nell'informativa;
- di dover mantenere la massima riservatezza sui dati e le informazioni di cui verrà a conoscenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa. Il dipendente nell'esecuzione della prestazione lavorativa si impegna a non divulgare e a non usare informazioni che non siano state pubblicate o comunque di pubblica conoscenza;
- che i dati personali devono essere trattati nel rispetto del Regolamento UE 679/2016 – GDPR, del D.lgs. 196/03 e successive modifiche – Codice Privacy, nonché delle misure individuate appositamente dal Comune in qualità di Titolare del Trattamento.

Data

Firma

N.B. va allegata fotocopia del documento di identità in corso di validità del sottoscrittore

APPENDICE NORMATIVA

SI RIPORTANO DI SEGUITO LE MISURE EMERGENZIALI IN MATERIA DI LAVORO PUBBLICO ADOTTATE DAL GOVERNO CON DECRETO LEGGE CHE RIGUARDANO I CONTENUTI TRATTATI NEL PRESENTE QUADERNO OPERATIVO.

PER LA CONSULTAZIONE DI TUTTI I PROVVEDIMENTI EMERGENZIALI (DECRETI LEGGE, DECRETI DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI, ORDINANZE DI PROTEZIONE CIVILE, CIRCOLARI APPLICATIVE ECC.) SI FA RINVIO ALL'HELP-DESK ANCI "INFO CORONAVIRUS", CONSULTABILE AL SEGUENTE LINK:

<http://www.anci.it/emergenza-coronavirus-help-desk-anci-infocoronavirusanci-it/>

DECRETI LEGGE

DECRETO LEGGE 2 marzo 2020, n. 9

Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19

Art. 19.

Misure urgenti in materia di pubblico impiego

1. Il periodo trascorso in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dai dipendenti delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma

2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dovuta al COVID-19, è equiparato al periodo di ricovero ospedaliero. 2. All'articolo 71, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, al primo periodo, dopo le parole "di qualunque durata," sono aggiunte le seguenti: «ad esclusione di quelli relativi al ricovero ospedaliero in strutture del servizio sanitario nazionale per l'erogazione delle prestazioni rientranti nei livelli essenziali di assistenza (LEA)».

3. Fuori dei casi previsti dal comma 1, i periodi di assenza dal servizio dei dipendenti delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, imposti dai provvedimenti di contenimento del fenomeno epidemiologico da COVID-19, adottati ai sensi dell'articolo 3, comma 1, del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, costituiscono servizio prestato a tutti gli effetti di legge. L'amministrazione non corrisponde l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista.

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.

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.

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 7². 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.
3. Per i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori sociosanitari, il bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per l'assistenza e la sorveglianza dei figli minori fino a 12 anni di età, previsto dall'articolo 23, comma 8 in alternativa alla prestazione di cui al

²Art. 23 (Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, e i lavoratori autonomi, per emergenza COVID -19)

1. Per l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo, 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 un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a quindici giorni, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire, ai sensi dei commi 9 e 10, per i figli di età non superiore ai 12 anni, fatto salvo quanto previsto al comma 5, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.
2. Gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del citato decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, fruiti dai genitori durante il periodo di sospensione di cui al presente articolo, sono convertiti nel congedo di cui al comma 1 con diritto all'indennità e non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.
3. ...
4. La fruizione del congedo di cui al presente articolo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di quindici giorni, ed è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore.
5. Ferma restando l'estensione della durata dei permessi retribuiti di cui all'articolo 24, il limite di età di cui ai commi 1 e 3 non si applica in riferimento ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.
6. Fermo restando quanto previsto nei commi da 1 a 5, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore hanno diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.
7. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori affidatari.

comma 1, è riconosciuto nel limite massimo complessivo di 1000 euro. La disposizione di cui al presente comma si applica anche al personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

4. Ai fini dell'accesso al bonus di cui al comma 3, il lavoratore presenta domanda tramite i canali telematici dell'Inps e secondo le modalità tecnico-operative stabilite in tempo utile dal medesimo Istituto indicando, al momento della domanda stessa, la prestazione di cui intende usufruire, contestualmente indicando il numero di giorni di indennità ovvero l'importo del bonus che si intende utilizzare. Sulla base delle domande pervenute, l'INPS provvede al monitoraggio comunicandone le risultanze al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal monitoraggio emerga il superamento, anche in via prospettica, del limite di spesa di cui al comma 5, l'INPS procede al rigetto delle domande presentate.

5. I benefici di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite complessivo di 30 milioni di euro per l'anno 2020.

6. Fino alla data di cessazione dello stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti Covid-19, dichiarato con la delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 26 del 1° febbraio 2020, i permessi per i sindaci previsti all'articolo 79, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono essere rideterminati in 72 ore. Per i sindaci lavoratori dipendenti pubblici le assenze dal lavoro derivanti dal presente comma sono equiparate a quelle disciplinate dall'articolo 19, comma 3, del decreto legge 2 marzo 2020, n. 9.

7. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.

Art. 26

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

1....

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.

Art. 39.

Disposizioni in materia di lavoro agile

1. Fino alla data del 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

2. 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 ai sensi degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Art. 47

Strutture per le persone con disabilità e misure compensative di sostegno anche domiciliare

1. Sull'intero territorio nazionale, allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19 e tenuto conto della difficoltà di far rispettare le regole di distanziamento sociale, nei Centri semiresidenziali, comunque siano denominati dalle normative regionali, a carattere socio-assistenziale, socio-educativo, polifunzionale, socio-occupazionale, sanitario e socio-sanitario per persone con disabilità, l'attività dei medesimi è sospesa dalla data del presente decreto e fino alla data di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 9 marzo 2020. L'Azienda sanitaria locale può, d'accordo con gli enti gestori dei centri diurni socio-sanitari e sanitari di cui al primo periodo, attivare interventi non differibili in favore delle persone con disabilità ad alta necessità di sostegno sanitario, ove la tipologia delle prestazioni e l'organizzazione delle strutture stesse consenta il rispetto delle previste misure di contenimento. In ogni caso, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, le assenze dalle attività dei centri di cui al comma precedente, indipendentemente dal loro numero, non sono causa di dismissione o di esclusione dalle medesime.

2. Fermo quanto previsto dagli articoli 23, 24 e 39 del presente decreto e fino alla data del 30 aprile 2020, l'assenza dal posto di lavoro da parte di uno dei genitori conviventi di una persona con disabilità non può costituire giusta causa di recesso dal contratto di lavoro ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile, a condizione che sia preventivamente comunicata e motivata l'impossibilità di accudire la persona con disabilità a seguito della sospensione delle attività dei Centri di cui al comma 1.

Art. 48.

Prestazioni individuali domiciliari

1. Durante la sospensione dei servizi educativi e scolastici, di cui all'art. 2 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, disposta con i provvedimenti adottati ai sensi dell'art. 3 c. 1 del D.L. del 23 febbraio 2020 n. 6, e durante la sospensione delle attività sociosanitarie e socioassistenziali nei centri diurni per anziani e per persone con disabilità, laddove disposta con ordinanze regionali o altri provvedimenti, considerata l'emergenza di protezione civile e il conseguente stato di necessità, le pubbliche amministrazioni forniscono, avvalendosi del personale disponibile, già impiegato in tali servizi, dipendente da soggetti privati che operano in convenzione, concessione o appalto, prestazioni in forme individuali domiciliari o a distanza o resi nel rispetto delle direttive sanitarie negli stessi luoghi ove si svolgono normalmente i servizi senza ricreare aggregazione. Tali servizi si possono svolgere secondo priorità individuate dall'amministrazione competente, tramite coprogettazioni con gli enti gestori, impiegando i medesimi operatori ed i fondi ordinari destinati a tale finalità, alle stesse condizioni assicurative sinora previsti, anche in deroga a eventuali clausole contrattuali, convenzionali, concessorie, adottando specifici protocolli che definiscano tutte le misure necessarie per assicurare la massima tutela della salute di operatori ed utenti.

2. Durante la sospensione dei servizi educativi e scolastici e dei servizi sociosanitari e socioassistenziali di cui al comma 1 del presente articolo, le pubbliche amministrazioni sono autorizzate al pagamento dei gestori privati dei suddetti servizi per il periodo della sospensione, sulla base di quanto iscritto nel bilancio preventivo. Le prestazioni convertite in altra forma, previo accordo tra le parti secondo le modalità indicate al comma 1 del presente articolo, saranno retribuite ai gestori con quota parte dell'importo dovuto per l'erogazione del servizio secondo le modalità attuate precedentemente alla sospensione e subordinatamente alla verifica dell'effettivo svolgimento dei servizi. Sarà inoltre corrisposta un'ulteriore quota che, sommata alla precedente, darà luogo, in favore dei soggetti cui è affidato il servizio, ad una corresponsione complessiva di entità pari all'importo già previsto, al netto delle eventuali minori entrate connesse alla diversa modalità di effettuazione del servizio stesso. La corresponsione della seconda quota, sarà

corrisposta previa verifica dell'effettivo mantenimento, ad esclusiva cura degli affidatari di tali attività, delle strutture attualmente interdette, tramite il personale a ciò preposto, fermo restando che le stesse dovranno risultare immediatamente disponibili e in regola con tutte le disposizioni vigenti, con particolare riferimento a quelle emanate ai fini del contenimento del contagio da Covid-19, all'atto della ripresa della normale attività.

3. I pagamenti di cui al comma 2 comportano la cessazione dei trattamenti del fondo di integrazione salariale e di cassa integrazione in deroga laddove riconosciuti per la sospensione dei servizi educativi per l'infanzia di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, e dei servizi degli educatori nella scuola primaria, o di servizi sociosanitari e socioassistenziali resi in convenzione, nell'ambito dei provvedimenti assunti in attuazione del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6 e con ordinanze regionali o altri provvedimenti che dispongano la sospensione dei centri diurni per anziani e persone con disabilità.

Art. 63.

Premio ai lavoratori dipendenti

1. Ai titolari di redditi di lavoro dipendente di cui all'articolo 49, comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, che possiedono un reddito complessivo da lavoro dipendente dell'anno precedente di importo non superiore a 40.000 euro spetta un premio, per il mese di marzo 2020, che non concorre alla formazione del reddito, pari a 100 euro da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese.

Art. 75.

Acquisti per lo sviluppo di sistemi informativi per la diffusione del lavoro agile e di servizi in rete per l'accesso di cittadini e imprese

1. Al fine di agevolare la diffusione del lavoro agile di cui all'articolo 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81, favorire la diffusione di servizi in rete e agevolare l'accesso agli stessi da parte di cittadini e imprese, quali ulteriori misure di contrasto agli effetti dell'imprevedibile emergenza epidemiologica da COVID-19, le amministrazioni aggiudicatrici, come definite dall'articolo 3 decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, nonché le autorità amministrative indipendenti, ivi comprese la Commissione nazionale per le società e la borsa e la Commissione di vigilanza sui fondi pensione, in deroga ad ogni disposizione di legge diversa da quella penale, fatto salvo il rispetto delle disposizioni del codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, sono autorizzate, sino al 31 dicembre 2020, ad acquistare beni e servizi informatici, preferibilmente basati sul modello cloud SaaS (software as a service), nonché servizi di connettività, mediante procedura negoziata senza previa pubblicazione di un bando di gara ai sensi dell'articolo 63, comma 2, lett. c), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, selezionando l'affidatario tra almeno quattro operatori economici, di cui almeno una «start-up innovativa» o un «piccola e media impresa innovativa», iscritta nell'apposita sezione speciale del registro delle imprese di cui all'articolo 25, comma 8, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 17 dicembre 2012, n. 221 e all'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 24 gennaio 2015, n. 3, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 24 marzo 2015, n. 33.

2. Le amministrazioni trasmettono al Dipartimento per la trasformazione digitale e al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri gli atti con i quali sono indette le procedure negoziate.

3. Le amministrazioni possono stipulare il contratto previa acquisizione di una autocertificazione dell'operatore economico aggiudicatario attestante il possesso dei requisiti generali, finanziari e tecnici, la regolarità del DURC e l'assenza di motivi di esclusione secondo segnalazioni rilevabili dal Casellario Informatico di Anac, nonché previa verifica del rispetto delle prescrizioni imposte dalle disposizioni del codice delle

leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159. Al termine delle procedure di gara, le amministrazioni stipulano immediatamente il contratto ed avviano l'esecuzione degli stessi, anche in deroga ai termini di cui all'articolo 32 del decreto legislativo n. 50 del 2016.

4. Gli acquisti di cui al comma 1 devono essere relativi a progetti coerenti con il Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione. Gli interventi di sviluppo e implementazione dei sistemi informativi devono prevedere, nei casi in cui ciò è possibile, l'integrazione con le piattaforme abilitanti previste dagli articoli 5, 62, 64 e 64-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.

5. Le amministrazioni pubbliche procedono ai sensi del comma 1 con le risorse disponibili a legislazione vigente. Dall'attuazione della disposizione non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

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.

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.

5. Lo svolgimento delle procedure concorsuali per l'accesso al pubblico impiego, ad esclusione dei casi in cui la valutazione dei candidati sia effettuata esclusivamente su basi curriculari ovvero in modalità telematica, sono sospese per sessanta giorni a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. Resta ferma la conclusione delle procedure per le quali risulti già ultimata la valutazione dei candidati, nonché la possibilità di svolgimento dei procedimenti per il conferimento di incarichi, anche dirigenziali, nelle pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, che si istaurano e si svolgono in via telematica e che si possono concludere anche utilizzando le modalità lavorative di cui ai commi che precedono, ivi incluse le procedure relative alle progressioni di cui all'articolo 22, comma 15, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

Art. 103.**Sospensione dei termini nei procedimenti amministrativi ed effetti degli atti amministrativi in scadenza**

5. I termini dei procedimenti disciplinari del personale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ivi inclusi quelli del personale di cui all'articolo 3, del medesimo decreto legislativo, pendenti alla data del 23 febbraio 2020 o iniziati successivamente a tale data, sono sospesi fino alla data del 15 aprile 2020.

Art. 115.**Straordinario polizia locale**

1. Per l'anno 2020, le risorse destinate al finanziamento delle prestazioni di lavoro straordinario del personale della polizia locale dei comuni, delle province e delle città metropolitane direttamente impegnato per le esigenze conseguenti ai provvedimenti di contenimento del fenomeno epidemiologico da COVID-19, e limitatamente alla durata dell'efficacia delle disposizioni attuative adottate ai sensi dall'articolo 3, comma 1, del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, con DPCM 9 marzo 2020, non sono soggette ai limiti del trattamento accessorio previsti dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio.

2. Presso il Ministero dell'interno è istituito per l'anno 2020 un fondo con dotazione pari a 10 milioni di euro al fine di contribuire all'erogazione dei compensi per le maggiori prestazioni di lavoro straordinario di cui al comma 1 e per l'acquisto di dispositivi di protezione individuale del medesimo personale. Al riparto delle risorse del fondo di cui al presente comma si provvede con decreto del Ministero dell'interno di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza Stato città ed autonomie locali, adottato entro 30 giorni dalla data di pubblicazione del presente decreto, tenendo conto della popolazione residente e del numero di casi di contagio da COVID-19 accertati.

3. Agli oneri derivanti dal comma 2 per l'anno 2020, pari a 10 milioni di euro si provvede ai sensi dell'articolo 126.