



CITTA' DI CORBETTA

**AI RESPONSABILI DI SETTORE**

**AI RESPONSABILI DI SERVIZIO**

**AI DIPENDENTI**

**LORO SEDI**

**Per conoscenza**

- Sindaco**
- Segretario generale**
- alle Rsu**

**Circolare n. 2/2020**

**OGGETTO: EMERGENZA COVID 19 – REGOLE ORGANIZZATIVE PER GARANTIRE LE ATTIVITA' DEI SERVIZI FINO AL 3 APRILE 2020.**

Con la presente si invia in allegato, per opportuna conoscenza, la Direttiva 2/2020 del Ministro per la pubblica amministrazione - nuova direttiva alle PA per emergenza Covid-19.

Quest'ultima direttiva sostituisce la precedente e introduce ulteriori regole organizzative e di condotta per le amministrazioni pubbliche.

Le principali linee di comportamento che gli enti devono seguire possono essere così riassunte:

- le attività dovranno essere assicurate tramite una rotazione dei dipendenti per garantire il giusto distanziamento;
- le riunioni in via telematica devono diventare la norma;
- deve essere garantito il massimo accesso ai servizi per via informatica;
- le presenze di persona del pubblico vanno scaglionate e organizzate per evitare assembramenti tramite appuntamento telefonico, come da modalità organizzative già in essere dallo scorso 16 marzo 2020 ( vd. Decreto Sindacale n. 15/2020).

La Direttiva indica con maggiore dettaglio le attività indifferibili. Si tratta di quei servizi che svolgono attività indifferibili con riferimento sia all'utenza interna (a titolo esemplificativo: pagamento stipendi, attività logistiche necessarie per l'apertura e la funzionalità dei locali e dei servizi, quali ad esempio i sistemi informativi) sia all'utenza esterna.

Contestualmente i datori di lavoro pubblici debbono organizzarsi in modo da limitare la presenza del personale negli uffici, ove non sia possibile l'attività in lavoro agile, ai soli casi in cui la presenza fisica sia indispensabile e comunque in modo da ridurre al minimo il contingente di personale occupato.

Allo scopo, vanno adottate "forme di rotazione" che assicurino "prioritariamente la presenza del personale con qualifica dirigenziale in funzione del proprio ruolo di coordinamento".

Per la rotazione dei dipendenti addetti alle funzioni indifferibili, la Funzione Pubblica ricorda che gli enti, nell'esercizio dei propri poteri datoriali, hanno la facoltà di adottare

strumenti ulteriori come titolo per lasciare a casa i dipendenti: fruizione degli istituti di congedo, della banca delle ore, straordinari o permessi a recupero o altri istituti analoghi. Ovviamente, priorità va data alle ferie pregresse.

Per quegli uffici che svolgono funzioni con ricezione di pubblico o, comunque, di erogazione diretta al pubblico, le attività indifferibili "sono prioritariamente garantite con modalità telematica o comunque con modalità tali da escludere o limitare la presenza fisica negli uffici".

Insomma secondo la direttiva occorre "dematerializzare" il procedimento, il provvedimento e "l'appuntamento", privilegiando l'appuntamento telefonico o l'assistenza virtuale. Se ciò non fosse possibile, occorre scaglionare le presenze nei locali, anche mediante prenotazioni di appuntamenti.

Inoltre si informa che il Decreto legge n. 18 del 17.03.2020 c.d. "Cura Italia" prevede tra le altre cose anche le seguenti principali norme di interesse per i dipendenti pubblici.

#### **Art. 24**

**(Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104)**

1. Il numero di giorni di permesso retribuito .....è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

Aggiornamento: Il 18 marzo nel suo sito l'Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità è intervenuto a parziale chiarimento dei dubbi derivanti dalla formulazione letterale dell'art. di cui sopra. L'Ufficio, che dipende direttamente dalla Presidenza del Consiglio, così precisa:

"I lavoratori che assistono una persona con disabilità e quelli cui è riconosciuta disabilità grave hanno a disposizione, complessivamente per i mesi di marzo e aprile 2020, 18 giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa. Le persone che hanno diritto a tali permessi possono scegliere come distribuire i 18 giorni nei due mesi (i giorni di permesso non "scadono" a fine mese)."

Al di là di questi aspetti, va detto che il testo del decreto si riferisce ai permessi previsti dal comma 3 dell'articolo 33 della legge 104/1992: sono le tre giornate concesse ai genitori e ai familiari di persone con disabilità grave accertata e documentata.

#### **Art. 25**

**(Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico...)**

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 7. 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.

L'art. 23 cui si fa rimando così prevede:

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.**

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 o 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.

**Trattasi pertanto di quindici giorni di congedo straordinario al 50% di retribuzione**, da beneficiare per tutti i lavoratori dipendenti con figli fino a 12 anni di età. La misura è stata pensata per aiutare i genitori che lavorano, alle prese con la chiusura delle scuole decisa dal governo Conte, al momento, fino al prossimo 3 aprile 2020.

#### **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. 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.

**Tutto ciò premesso e considerato:**

**si sono stabilite le seguenti linee di indirizzo durante il periodo di emergenza per Covid-19 , fino al 3 aprile 2020 salvo proroghe e successive comunicazioni:**

- Le P.O. devono valutare quali attività possono essere effettuate in modalità di lavoro agile, considerando la natura della prestazione lavorativa, ecc. ( vedasi i criteri del ns. regolamento vigente in materia, cui si rimanda).

In presenza di attività che possono essere fatte in smart working, questo viene concesso purchè siano soddisfatte tutte le seguenti condizioni:

- risultino usufruite le ferie pregresse del 2019, smaltiti fino a 7 giorni di ferie del 2020 (corrispondenti alle ferie già maturate al mese di marzo 2020) e risultino anche smaltite le eventuali ore di recupero di straordinario.
- Il dipendente abbia un proprio dispositivo informatico e si rende disponibile ad utilizzarlo.
- Il dispositivo informatico del dipendente garantisca adeguati livelli di sicurezza e protezione della rete.
- Siano individuate le attività svolte in smart working tra il dipendente e il caposettore.

Una volta concesso lo smart working :

- i dipendenti d'intesa col proprio responsabile predispongono e sottoscrivono l'accordo con il periodo di smart working e le attività da svolgere.
- l'accordo firmato deve essere trasmesso all'ufficio Risorse umane con almeno un giorno di anticipo rispetto alla decorrenza per gli adempimenti successivi (INAIL ecc.), salvo casi eccezionali ed autorizzati.
- le singole giornate lavorative di smart working, con gli orari di inizio e di fine servizio, vanno inseriti a cura del dipendente in procedura "autorizzazione assenze", ai fini dell'autorizzazione da parte del responsabile.

In presenza di attività che non possono essere fatte in smart working (ovvero che per la loro tipologia possono essere svolte solo presso l'ufficio / sede di lavoro , possibilmente solo in back office e a rotazione) :

- se trattasi di attività sospese fino al 3/4/2020 (DPCM 8/3/2020 : asili nido, attività scolastiche, biblioteche). E' previsto in ordine di priorità, fatto salvo il ricorso a congedi straordinari se richiesti e spettanti: lo smaltimento delle ferie pregresse dell'anno 2019, lo smaltimento delle ore a recupero di eventuale straordinario precedente, l'utilizzo fino a 7 giorni di ferie del 2020 (corrispondenti alle ferie pregresse già maturate al mese di marzo 2020), l'utilizzo a discrezione del dipendente delle c.d. "festività sopprese" del 2020; esaurite queste fattispecie il personale potrà optare tra l'utilizzo su base volontaria di ulteriori ferie dell'anno 2020 o rientrare in servizio per essere adibiti a mansioni equivalenti da parte del proprio caposettore.
- Se trattasi di altre attività non sospese dal DPCM del 08.03.2020:
  - Se sono attività ritenute indifferibili (ad esempio demografici, polizia locale, servizi sociali, messi, ufficio personale, sistemi informativi, protocollo etc..) :

necessita garantire i servizi, applicando il principio della rotazione del personale. Al fine di applicare tale principio, è previsto che il personale proceda, in ordine di priorità, fatto salvo il ricorso a congedi straordinari se richiesti e spettanti, allo smaltimento delle ferie pregresse dell'anno 2019, allo smaltimento delle ore a recupero di straordinario precedente, all'utilizzo fino a 7 giorni di ferie del 2020 ( corrispondenti alle ferie pregresse già maturate al mese di marzo 2020), all'utilizzo a discrezione del dipendente delle c.d. "festività soppresse" anno 2020 ; esaurite queste fattispecie il personale potrà anche utilizzare su base volontaria ulteriori ferie dell'anno 2020 o potrà rientrare in servizio con gli opportuni accorgimenti per prevenire la diffusione del virus (rotazione, distanza di almeno un metro tra i lavoratori etc..)

- Se non sono attività ritenute indifferibili, viene prioritariamente favorito l'utilizzo dei seguenti istituti contrattuali ,in ordine di priorità: fatto salvo il ricorso a congedi straordinari se richiesti e spettanti, occorre procedere allo smaltimento delle ferie pregresse dell'anno 2019, allo smaltimento delle ore a recupero di eventuale straordinario precedente, all'utilizzo fino a 7 giorni di ferie del 2020 ( corrispondenti alle ferie pregresse già maturate al mese di marzo 2020), all'utilizzo a discrezione del dipendente delle c.d. "festività soppresse" anno 2020 ; successivamente il personale potrà optare - su base volontaria - anche per l'utilizzo di ulteriori ferie dell'anno 2020. Esaurite queste fattispecie il personale può rientrare in servizio, venendo eventualmente adibito per ragioni organizzative ad altre mansioni equivalenti o ad altri servizi, con gli opportuni accorgimenti per prevenire la diffusione del virus (rotazione, distanza di almeno un metro tra i lavoratori etc..) .

Si resta a disposizione per ulteriori chiarimenti.

Il responsabile del Settore Affari Generali  
Guido Milani