



# FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA

## Segreteria Generale

Via Napoli, 51 - 00184 ROMA - Tel. 06 48.28.232 - fax 06 48.28.090  
www.confisal-unsal.it info@confisal-unsal.it



Roma, 31.03.2020

## APPROFONDIMENTO UNSA

### RIEPILOGO DELLE MISURE INTRODOTTE NEL LAVORO PUBBLICO PER IL LAVORO AGILE

#### PER L'EMERGENZA CORONAVIRUS

Per le misure di contenimento adottate dal Governo occorre partire dalla

- **Delibera del Consiglio dei Ministri del 31 Gennaio 2020 con la quale è stato dichiarato lo stato di emergenza per un periodo di 6 mesi.**

Da quel momento, dapprima per alcuni territori e poi velocemente estesa su tutto il territorio nazionale, sono stati adottati provvedimenti per le misure sanitarie e a tutela delle persone e dei lavoratori.

Infine per arrivare al Decreto Legge n. 18 del 17/3/2020 che all'articolo 87 così recita:

**"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."*

Nell'intervallo di tempo che va dalla dichiarazione dello stato di emergenza (31/1/2020) al DL n. 18/2020 (17/3/2020) si sono succeduti (e accavallati) vari decreti legge, vari DPCM e due Circolari della Funzione

Pubblica , tutti con interventi sul lavoro agile dapprima per promuoverlo fino ad affermare il principio che il lavoro agile “è la modalità ordinaria per lo svolgimento della prestazione lavorativa”, oltre che contenere varie indicazioni su come considerare le assenze dal lavoro o, con il DL n.18, ampliare le causali o i giorni di permesso per giustificare alcune tipologie di assenze (vedi L.104/1992 e congedi Covid-19).

Fra i Decreti legge, relativamente al lavoro pubblico, da rammentare in particolare:

- ❖ il DL n. 9/2020, l'articolo 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 epidemico 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.”

- ❖ il DL n. 11/2020, per quanto attiene i provvedimenti sulla “giustizia” in generale (tenuto conto che anche negli altri Decreti si trovano interventi “spot” per questo settore);
- ❖ il DL n. 18/2020:
  - Art. 23 Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore privato,..., per emergenza COVID-19 (Ndr: Congedi Covid-19)
  - Art. 24 Estensione durata permessi retribuiti ex [art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104](#)
  - 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
  - Art. 26 Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato (Ndr: vedere il 2° comma)
  - Art. 39 Disposizioni in materia di lavoro agile (diritto al lavoro agile per i beneficiari L. 104/1992)
  - Art. 87 Misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio e di procedure concorsuali.

**Quest'ultimo articolo**, come ricordato sopra ed evidenziato, **correla i suoi contenuti con la delibera della dichiarazione dello stato di emergenza** che decorre dal 31/1/2020.

Nello stesso tempo **vari sono stati i DPCM** emanati e ognuno contiene una previsione sul lavoro agile e norme a tutela dei lavoratori colpiti dal Covid-19:

- DPCM 23 febbraio 2020: art. 3 Lavoro agile;
- DPCM 25 febbraio 2020: art. 2 Lavoro agile;
- DPCM 1 marzo 2020: art. 4, c. 1, lett. A) Lavoro agile;
- DPCM 4 marzo 2020: art. 1, c. 1, lett. n) Lavoro agile;
- DPCM 8 marzo 2020: art. 2, c. 1, lett. r) Lavoro agile;

- DPCM 11 marzo 2020: art. 1, punto 6 Lavoro agile come modalità ordinaria per lo svolgimento della prestazione.

A tutto questo si aggiungono le **Circolari della Funzione Pubblica, la n. 1/2020 e la n. 2/2020**, dove nella prima si invitavano le Amministrazioni a promuovere il lavoro agile e nella seconda si riafferma il principio del lavoro agile come modalità ordinaria dello svolgimento della prestazione lavorativa.

*Nella sostanza è opinione di questa O.S. che la successione continua e, in qualche caso, sovrapposta dei provvedimenti (Decreti Legge, DPCM, Circolari e poi anche i Decreti del Ministro della Salute e del Ministro dell'Interno, e, infine, le Ordinanze della Protezione Civile e delle Istituzioni territoriali) forniscano una sequenza tale da giustificare "lavoro agile" e assenze dal lavoro (per malattia e/o impedimenti, per permessi, ecc..) a partire dalla delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020 con la quale è stato dichiarato lo stato di emergenza.*

