

Classificazione di DCRU

Processo: Normativo

Macroattività: analisi delle fonti normative

Attività: definizione dell'applicabilità delle disposizioni

Tipologia: lettera alle Strutture

Fascicolo: Lavoro agile

Sottofascicolo: anno 2021

Alle Strutture centrali e territoriali

Oggetto: decreto-legge 30 aprile 2021 n. 56 recante: "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi".

Legge 6 maggio 2021, n. 61 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30, recante misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena".

Con nota di questa Direzione 28 aprile 2021, prot. n. 6726, sono state confermate le disposizioni impartite in materia di lavoro agile, alla luce di quanto stabilito dal decreto-legge n. 52/2021 che, si rammenta, ha prorogato sino al 31 luglio 2021 i termini correlati con lo stato di emergenza da Covid-19, tra cui anche quelli relativi al lavoro agile emergenziale.

Successivamente, il Consiglio dei Ministri ha pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale n. 103 del 30 aprile 2021, il decreto-legge 30 aprile 2021, n. 56 riguardante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi. Tale decreto, tra l'altro, ha apportato modifiche al lavoro agile in forma semplificata con specifico riferimento alla pubblica amministrazione prevedendo, in sintesi, che sino alla definizione del lavoro agile da parte dei singoli contratti collettivi, e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, l'attivazione del lavoro agile in forma semplificata nella PA avviene senza l'obbligo di stipulare un apposito accordo individuale tra amministrazione e lavoratore.

Il citato decreto, inoltre, modificando l'art 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34¹, ha soppresso la percentuale minima, vincolante per ciascuna Amministrazione, del 50% del personale in lavoro agile. Conseguentemente le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate ad organizzare *"il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche mediante soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile con le misure*

¹ Convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, L. 17 luglio 2020, n. 77.

semplificate (...) a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza".

Il Legislatore, quindi, mantenendo inalterato il necessario rispetto delle misure di contenimento del fenomeno epidemiologico e della tutela della salute adottate dalle autorità competenti, svincola l'utilizzo del lavoro agile da una percentuale stabilita per legge, ancorandola, piuttosto, al rispetto di principi di efficienza, efficacia e soddisfazione dei cittadini e delle imprese sulla qualità dei servizi.

In relazione a quanto sopra e a integrazione di quanto stabilito con la predetta nota 28 aprile 2021, si chiarisce che fino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi e comunque non oltre l'indicato termine del **31 dicembre 2021**, il lavoro agile semplificato continua ad essere regolato secondo le modalità già impartite - da ultimo con nota di questa Direzione 29/01/2021, prot. n. 1539, pubblicata nel minisito DCRU e a cui si fa rinvio - fatta eccezione per quanto concerne la vincolante percentuale del 50% del personale in modalità lavorativa agile.

Conseguentemente, il venir meno della predetta percentuale, consente a codeste Strutture di poter rimodulare le presenze del personale in sede anche in misura differente rispetto a quella precedentemente prevista, tenendo conto che l'obiettivo è l'adeguamento della operatività degli uffici al progressivo riavvio di tutte le attività produttive, industriali e commerciali, in coerenza con lo scopo prioritario di garantire la continuità, l'efficienza dei servizi e la soddisfazione degli utenti.

Quanto sopra, considerata anche l'attuale nuova fase caratterizzata dall'avvio della campagna di vaccinazione di massa e dal miglioramento dell'andamento epidemiologico, fermo restando che dovranno essere mantenute tutte le cautele necessarie per garantire la massima sicurezza dei dipendenti e dell'utenza, continuando a favorire la rotazione del personale in lavoro agile e in presenza sulla base di una programmazione che, tenuto anche conto del criterio della volontarietà, garantisca le esigenze organizzative e funzionali di codeste Strutture.

Resta fermo che sino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica (ad oggi prorogata al 31 luglio 2021 con delibera del 21 aprile 2021 del Consiglio dei Ministri), 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, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione e che la medesima modalità lavorativa, ai sensi dell'art.15 del Decreto Sostegni (D.L 22 Marzo 2021 n. 41), è garantita fino al 30 giugno 2021, ai lavoratori "fragili".

Nel caso in cui tale diritto venga esercitato, gli interessati non sono ricompresi nella rotazione del personale che esercita l'attività lavorativa in presenza. Tale esclusione si applica anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse².

o o o

Il decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30 (illustrato con nota di questa Direzione del 15 marzo u.s., prot. n. 4157, pubblicata nel minisito della DCRU) è stato convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 6 maggio 2021, n. 61.

In sede di conversione, sono state apportate talune modifiche sia in tema di congedi per i genitori lavoratori dipendenti che di lavoro agile.

In particolare, l'art. 2, comma 1, del citato decreto conferma la possibilità per il lavoratore dipendente genitore di figlio minore di 16 anni (è venuto meno, in sede di conversione, il requisito della convivenza), alternativamente all'altro genitore, di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza o dell'attività educativa in presenza, oltre che - come già previsto - in caso di infezione da SARS-CoV-2 del figlio o per la durata della quarantena a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Costituisce, inoltre, una novità³ l'estensione del suddetto beneficio a entrambi i genitori di figli di ogni età con disabilità (accertata ai sensi dell'art. 3, commi 1 e 3, della L. 5 febbraio 1992, n. 104), con disturbi specifici dell'apprendimento⁴ o con bisogni educativi

² Art. 39, commi 1 e 2 bis, DL 18/2020 modificato dalla legge di conversione n. 27/2020

³ Introdotta dal comma 1 bis dell'art. 2

⁴ Riconosciuti ai sensi della Legge n. 170/2010

speciali⁵, in tutti i casi previsti dall'art. 2, comma 1, sopra citato, nonché nell'ipotesi in cui i figli frequentino centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia disposta la chiusura.

Viene confermata la possibilità per il lavoratore dipendente genitore di figlio convivente minore di anni 14, alternativamente all'altro genitore, di astenersi dal lavoro nei casi in cui la prestazione non possa essere svolta in modalità agile, per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza o dell'attività educativa in presenza, oltre che in caso di infezione da SARS-CoV-2 del figlio o per la durata della quarantena. Il medesimo beneficio è riconosciuto anche ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità (art. 3, comma 3, L. n. 104/1992), a prescindere dall'età del figlio, in caso di infezione da SARS-CoV-2 del figlio, per la durata della quarantena oppure per sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza nonché per chiusura dei centri diurni a carattere assistenziale.

Costituisce una novità introdotta in sede di conversione che tale tipo di congedo possa essere fruito in forma giornaliera od oraria.

Resta confermato che per i suddetti periodi di astensione è riconosciuta, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa. Viene, inoltre, mantenuta la previsione che, per i figli di età compresa fra i 14 e i 16 anni, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità "(...) al ricorrere delle condizioni di cui al comma 2, primo periodo⁶".

Nel provvedimento si conferma che le misure previste a tutela dei genitori lavoratori, come modificate in sede di conversione, saranno applicate sino al **30 giugno 2021**.

Sempre fino al **30 giugno 2021**, il Legislatore attribuisce il diritto al lavoro agile ai lavoratori dipendenti (pubblici e privati) che abbiano almeno un figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della legge n. 104/1992, o con bisogni educativi speciali (BES), a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non

⁵ In coerenza con quanto previsto dalla Direttiva del Ministro dell'istruzione, della università e della ricerca 27/12/2012, in materia di strumenti di intervento per alunni con bisogni educativi speciali.

⁶ Art. 2, comma 2, primo periodo: "Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, il lavoratore dipendente genitore di figlio convivente minore di anni quattordici, alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARSCoV-2 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio".

lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica sul posto di lavoro.

Da ultimo, sempre in tema di lavoro agile, il Legislatore con l'art. 2, comma 1-ter, introdotto in sede di conversione, sancisce il diritto del lavoratore agile alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche *"necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore (...) fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati"*.

A tale ultimo riguardo, anche a seguito di richieste di chiarimenti pervenute, considerata l'importanza di garantire la funzionalità dell'attività lavorativa, si ribadisce che nelle giornate di lavoro agile i dipendenti dovranno rendersi disponibili per comunicazioni con il proprio responsabile nell'ambito dell'ordinario orario di lavoro della Struttura di appartenenza, fatta salva la possibilità di concordare fasce di contattabilità in funzione delle esigenze organizzative.

◦
◦ ◦

La presente nota viene portata a conoscenza di tutto il personale tramite la procedura "Pubblicazione atti" ai sensi della circolare n. 80/2008.

Il Direttore centrale
dr. Giuseppe Mazzetti

