

Agli Uffici centrali di staff

Alle Divisioni

Alle Direzioni centrali

Alle Direzioni regionali

Alle Direzioni provinciali di Trento e
Bolzano

e, p.c. all'Unità di crisi Uffici centrali
Covid-19

OGGETTO: Conversione D.L. “Rilancio”. Art. 263. Graduale rientro in sicurezza dei lavoratori negli uffici. Prime linee guida

La legge n. 17 del 17 luglio 2020, in vigore dal 19 luglio 2020, di conversione del decreto legge n. 34 del 19 maggio 2020 (così detto decreto “*Rilancio*”), ha introdotto importanti novità sul tema della operatività degli uffici pubblici, prevedendo la necessità di fare ricorso a varie misure organizzative che garantiscano e rafforzino la continuità dell’azione amministrativa e l’erogazione dei servizi alle imprese e ai cittadini, a sostegno del graduale riavvio delle attività produttive e commerciali.

Nello specifico le amministrazioni pubbliche sono chiamate a individuare un nuovo equilibrato bilanciamento tra lavoro da remoto e lavoro in presenza, superando la disposizione prettamente emergenziale dettata nell’articolo 87, comma 1, lettera a), del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, che prescriveva alle amministrazioni di limitare “*la presenza del personale nei luoghi di lavoro per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente tale presenza, anche in ragione della gestione dell'emergenza*”.

Infatti, l'articolo 263¹ del decreto legge n. 34/2020, nel testo modificato dalla legge di conversione, in deroga al citato articolo 87, comma 1, lettera a), del decreto-legge 17 marzo 2020, stabilisce che fino al 31 dicembre 2020 le pubbliche amministrazioni organizzano 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 attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza;
- applicando il lavoro agile al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), dell'articolo 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 (ossia prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81).

Inoltre, con la Circolare n. 3 del 24 luglio 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, a cui è allegato il Protocollo Quadro "*Rientro in sicurezza*", sono state fornite indicazioni per il rientro in sicurezza sui luoghi di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni contemperando le imprescindibili esigenze sanitarie con la necessità di una sempre più intensa ripresa dell'erogazione in presenza dei servizi che non possono essere resi da remoto.

Il nuovo quadro normativo sopra descritto è altresì accompagnato dal corposo ventaglio di misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro già condivise in Agenzia con le OO.SS. in sede nazionale e decentrata, che permette di guidare la graduale diversa modulazione dell'attività lavorativa, in presenza e in lavoro agile.

¹ "Al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adeguano l'operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali. A tal fine, fino al 31 dicembre 2020, in deroga alle misure di cui all'articolo 87, comma 1, lettera a), e comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, organizzano 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 attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità. In considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica, con uno o più decreti del Ministero per la Pubblica amministrazione possono essere stabilite modalità organizzative, fissati criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile, anche prevedendo il conseguimento di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi. Alla data del 15 settembre 2020, l'articolo 87, comma 1, lettera a), del citato decreto-legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020 cessa di avere effetto."

Si tratta, in particolare, dell'Accordo del 30 aprile 2020 e del Protocollo del 3 maggio 2020 sottoscritti con le OO.SS., delle Linee Guida sulle misure di prevenzione e protezione adottate dalla Divisione Risorse il 30 aprile 2020 a seguito del D.P.C.M. 26 aprile 2020 e dell'Accordo sottoscritto con le OO.SS. il 28 luglio per lo svolgimento in sicurezza delle attività esterne.

Dunque, la combinazione delle misure organizzative introdotte dall'art. 263 del decreto legge 34/2020 nel testo coordinato con la legge di conversione n.17/2020, con quelle adottate in Agenzia, consentirà a ogni datore di lavoro di rimodulare le iniziative finora individuate in tema di rientro in sicurezza dei lavoratori, utilizzando, nell'ambito della propria autonomia e nel rispetto delle proprie responsabilità, i criteri organizzativi descritti nei successivi paragrafi.

Flessibilità dell'orario di lavoro, articolazione giornaliera e settimanale

È necessario utilizzare la massima flessibilità possibile nell'applicazione delle varie tipologie di orario di lavoro in presenza, anche diversa da quelle ordinariamente attuate dall'ufficio di appartenenza, sia per quanto riguarda l'articolazione giornaliera sia per quella settimanale, in una ottica congiunta di sostegno concreto alla conciliazione dei tempi *vita-lavoro* del personale e di garanzia nella adeguata erogazione dei servizi.

Modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza

A seguito dell'emergenza sanitaria COVID 19 è stato realizzato un importante processo di innovazione tecnologica che ha consentito di rendere la quasi totalità dei servizi richiesti dai cittadini da remoto.

È pertanto, opportuno, al fine di evitare il fenomeno delle “code” e pericolosi assembramenti davanti agli uffici territoriali, che l'utenza venga posta nella condizione di cogliere tale rilevante opportunità e, nello stesso tempo, che venga aumentato il numero degli sportelli dedicati agli appuntamenti in modo da rendere programmabile l'accesso dell'utenza negli uffici.

Lavoro agile per il 50% dei lavoratori

Su questo punto la circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 3 del 24 luglio 2020 già menzionata, prevede prioritariamente l'obbligo per le amministrazioni “(...) di aggiornare ed implementare la mappatura di quelle attività che, in base alla dimensione organizzativa e funzionale di ciascun ente, possano essere svolte in modalità agile”.

Come è noto, per dare concreta attuazione a tale disposizione è stata effettuata, con il coinvolgimento ed il contributo di tutte le strutture di vertice dell'Agenzia, una mappatura ed un'analisi delle attività esperibili in modalità di lavoro agile semplificato.

Si fornisce, pertanto, in allegato, come mero strumento di ausilio, l'elenco, non esaustivo, delle attività che sono espletabili, in tutto o in parte da remoto. Tale elenco, consentirà ai datori di lavoro di individuare più agevolmente la percentuale del 50% del personale da mantenere in lavoro agile così come previsto dal legislatore.

Per assicurare uniformità all'organizzazione del lavoro in modalità agile, e sempre nel rispetto dell'autonomia organizzativa dei singoli datori di lavoro, dovranno essere previsti meccanismi di rotazione tra personale con professionalità omogenea, che consentano l'alternanza tra modalità in presenza e modalità in lavoro agile, all'interno della stessa unità organizzativa. Ciò al fine di consentire la migliore conciliazione tra gli interessi di quest'ultima e le esigenze dei lavoratori.

Sarà cura dei datori di lavoro individuare modalità idonee alla verifica periodica del rispetto della percentuale del personale in lavoro agile prevista dalla legge.

Coworking

Tale istituto si inquadra all'interno degli strumenti che concorrono a realizzare la migliore conciliazione dei tempi *vita-lavoro* del dipendente attraverso l'utilizzo della postazione d'ufficio più vicina alla propria dimora abituale, di norma all'interno della regione.

Con le direttive n. 114419 del 6 marzo 2020 e n. 121562 del 10 marzo 2020, l'Agenzia ha fornito le prime indicazioni per la regolamentazione del cosiddetto *coworking*, a cui si fa rinvio.

Lavoratori c.d. “fragili”

Sono esclusi dal rendere la prestazione lavorativa in presenza, i lavoratori “*fragili*” così come individuati dalla normativa vigente² e dagli accordi sottoscritti dall’Agenzia a livello nazionale e presso ogni sede di contrattazione decentrata.

Tali lavoratori permangono in lavoro agile e non concorrono alla quantificazione della percentuale del 50% del personale coinvolto nelle previsioni di cui all’art. 263 del Decreto Legge n.34/2020.

L’applicazione dei criteri organizzativi fin qui esposti assicurerà il pieno rispetto delle prescrizioni contenute nell’articolo 263 del decreto legge n. 34/2020 che, si sottolinea, prevede a decorrere dal 15 settembre 2020 la cessazione dell’efficacia dell’articolo 87, comma 1, lettera a) del decreto legge n. 18/2020.

Oltre alle indicazioni contenute nella presente nota, continuano ad applicarsi le istruzioni fin qui fornite a causa dell’emergenza sanitaria da COVID-19, ove compatibili con il vigente quadro normativo.

In particolare, si sottolinea la necessità di garantire in tutte le unità organizzative una puntuale applicazione dei protocolli e degli accordi di sicurezza anti-contagio adottati d’intesa con le Organizzazioni Sindacali.

IL DIRETTORE DELL’ AGENZIA

Ernesto Maria Ruffini

Firmato digitalmente

² Decreto legge n.18/2020 e Decreto legge n.34/2020