



**Segretaria Confederale**  
Area Contrattazione e Mercato del Lavoro

Roma, 4 aprile 2020

*A tutte le Strutture*  
Loro sedi

**Oggetto: Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione su decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18, recante “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori ed imprese connesse all’emergenza epidemiologica da Covid-19”**

Care compagne e cari compagni,

nella giornata di ieri il ministero per la pubblica amministrazione ha pubblicato la seconda circolare sul lavoro agile che integra in termini di ulteriori chiarimenti quanto previsto finora alla luce dei provvedimenti emergenziali approvati in queste settimane.

In apertura la circolare analizza le misure contenute nell'articolo 87 del decreto legge 18/2020. L'elenco dei chiarimenti richiama le FAQ recentemente pubblicate sul sito del Ministero volte a chiarire parte dei presupposti e delle ricadute legati all'applicazione della norma. La norma, come più volte chiarito, punta alla limitazione della presenza fisica del personale negli uffici attraverso l'utilizzo del lavoro agile come modalità ordinaria dello svolgimento della prestazione, nonché al ricorso alle ferie pregresse e all'esenzione dal servizio.

L'Amministrazione, si chiarisce, dovrà attivarsi, in primo luogo, per consentire il lavoro agile senza che il dipendente inoltri specifica richiesta. Questa modalità potrà essere utilizzata anche per quelle attività indifferibili e, qualora dovesse essere necessaria la presenza fisica in ufficio, le Amministrazioni sono chiamate ad organizzare queste attività con accessi scaglionati, anche mediante prenotazioni di appuntamenti, nel rispetto di quanto previsto in termini di prevenzione del contagio.

Nonostante la norma abbia derogato alla sottoscrizione dell'accordo individuale previsto dalla legge 81/2017, le Amministrazioni sono comunque chiamate "a definire gli aspetti di tipo organizzativo e i profili attinenti al rapporto di lavoro, tra cui gli eventuali riflessi sull'attribuzione del buono pasto, previo confronto sotto tale aspetto con le organizzazioni sindacali." Il Ministero con questo intervento risponde alla rivendicazione sindacale che in molte sedi è emersa in relazione all'applicazione di determinati istituti contrattuali. A tal proposito, ci preme sottolineare come, pur nella condizione di emergenza, la deroga sugli accordi individuali non faccia venir meno gli obblighi in capo all'Amministrazione di attivare gli strumenti di partecipazione sindacale, in particolare sul nesso tra modalità di espletamento della prestazione e l'applicazione di istituti contrattuali specifici, quali ad esempio il buono pasto.

Il personale che non possa lavorare in smart working dovrà fruire delle ferie pregresse e, come extrema ratio, potrà essere esentato dal servizio. Per le ferie pregresse si chiarisce finalmente che le stesse sono quelle maturate negli anni precedenti all'anno in corso. Rispetto,

invece, all'esenzione, si chiarisce che la decisione deve essere assunta con dovuta motivazione dall'Amministrazione.

La circolare, inoltre, affronta alcune tematiche specifiche, spesso oggetto di diverse interpretazioni da parte dei diversi Enti.

Innanzitutto, si chiarisce che il dipendente titolare di permessi ex legge 104/1992 che in passato sommava più giornate in virtù dell'assistenza di più persone avrà diritto a sommare tanti incrementi (di 12 giornate per il periodo marzo - aprile) quante sono le persone assistite.

L'altro aspetto approfondito riguarda il congedo aggiuntivo per genitori di figli minori di 12 anni: come già chiarito in altre sedi, il genitore potrà fruire dei 15 giorni di congedo retribuiti al 50% della retribuzione nel caso non vi sia altro genitore che risulti già beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, oppure disoccupato o non lavoratore. La fruizione del congedo in questione è a cura dell'ente presso cui il dipendente lavora e non richiede la domanda all'Inps. Inoltre, si chiarisce che, in alternativa al congedo, solo il personale del settore sanitario e del comparto sicurezza impiegato nell'emergenza avrà diritto al cosiddetto "bonus babysitting" per un limite massimo di 1000 euro. Come abbiamo avuto modo di segnalare anche ai gruppi parlamentari, tale norma esclude in modo incomprensibile tutto il resto del pubblico impiego che, a differenza del resto del mondo del lavoro dipendente, non potrà accedere a questa possibilità.

Infine, la circolare illustra le modalità di applicazione degli articoli 26 e 39 del dl 18/20. Il primo riconosce la possibilità di assentarsi dal lavoro fino al 30 aprile 2020 i disabili gravi, gli immunodepressi, i lavoratori con patologie oncologiche o sottoposti a terapie salvavita ed equipara ai fini della retribuzione l'assenza al ricovero ospedaliero. Si ritiene opportuno specificare che, purtroppo, la norma, nell'equiparazione al ricovero ospedaliero, non ha aggiunto nulla in relazione al computo di tale periodo ai fini del calcolo del periodo di comporto, ragione che ci ha spinto a sollecitare una modifica specifica del decreto. L'articolo 39, invece, estende il lavoro agile a soggetti con disabilità grave: nel quadro del pubblico impiego, in cui il lavoro agile è la modalità ordinaria, la norma vincola le amministrazioni ad attrezzarsi per l'estensione dello smart working ai soggetti interessati.

Ci preme sottolineare che molti dei contenuti di questa circolare, in queste settimane, sono stati oggetto di un confronto continuo con il Ministero, sollecitato dalle Confederazioni alla definizione di un'intesa che declini nel pubblico impiego quanto concordato con il protocollo del 14 marzo.

Un caro saluto.

Il Resp. Settori Pubblici  
**Federico Bozzanca**



p. la Segreteria  
**Tania Scacchetti**

