

FAQ DECRETO #IORESTOACASA

Sezione: LAVORO

1. LA MODALITÀ DI “LAVORO AGILE” (O LAVORO A DISTANZA) PUÒ ESSERE APPLICATA DAL DATORE DI LAVORO PUBBLICO E PRIVATO A TUTTI I LAVORATORI?
Sì. Sono previste modalità semplificate e temporanee di accesso al lavoro agile e non ci sono limiti, considerato che anche la normativa vigente prima dello stato d'emergenza sanitaria non prevedeva una soglia massima di lavoratori in questa modalità.
2. LO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITÀ AGILE DI CUI AL DPCM 11 MARZO 2020 È PREVISTO FINO ALLA FINE DELLO STATO DI EMERGENZA?
La modalità di lavoro agile, cd. smart working, ai sensi dell'articolo 87, del decreto-legge n. 18 del 2020 (c.d. “Cura Italia”) è la modalità di ordinario svolgimento della prestazione lavorativa nel pubblico impiego fino alla fine dello stato di emergenza o, se del caso, ad un termine più breve stabilito con dpcm su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione. Tale modalità è applicata, in quello privato, ai lavoratori dipendenti disabili con connotazione di gravità e ai lavoratori dipendenti che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità con connotazione di gravità. Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.
3. LO SMART WORKING, NELL'ATTUALE SITUAZIONE, È UNA PRIORITÀ? LE AMMINISTRAZIONI DEVONO ADOTTARE OGNI IDONEA DETERMINAZIONE VOLTA A FAVORIRNE LA FRUIZIONE?
Sì. Fino alla fine dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 il lavoro agile è costituisce la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, è quindi necessario un ripensamento da parte delle PA rispetto alle attività che possono essere oggetto di lavoro agile, con l'obiettivo di includere anche attività originariamente escluse. Nei casi in cui non sia possibile ricorrere allo smart working le PA adottano strumenti alternativi come, ad esempio, le ferie pregresse nel rispetto della disciplina definita dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro. La presenza negli uffici è limitata ai soli casi in cui la presenza fisica del dipendente sia indispensabile per lo svolgimento delle attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza e delle attività indifferibili. Le amministrazioni sono tenute a garantire il rispetto di tale indicazione, anche al fine del prioritario interesse alla tutela della salute del personale dipendente.
4. È NECESSARIO UN ATTO FORMALE TIPIZZATO DI AUTORIZZAZIONE ALLO SMART WORKING DA PARTE DELLA PA?
No. Per garantire la massima applicazione dello smart working, le PA prevedono modalità semplificate e temporanee di accesso a tale modalità di lavoro, escludendo appesantimenti amministrativi, e favorendo la celerità dell'autorizzazione (ad. es. ricorso a scambio di mail con il dipendente per il riconoscimento dello smart working piuttosto che predisposizione di moduli

da compilare o adozione di provvedimenti amministrativi).

5. È NECESSARIO CHE IL DIPENDENTE INOLTRE SPECIFICA RICHIESTA PER ACCEDERE ALLO SMART WORKING?
No. Il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle PA per cui il datore di lavoro è parte attiva nel proporre il ricorso dell'istituto ai propri lavoratori. Per garantire la massima applicazione dello smart working, le PA prevedono modalità semplificate e temporanee di accesso alla misura, escludendo appesantimenti amministrativi, e favorendo la celerità dell'autorizzazione (ad. es. ricorso a scambio di mail con il dipendente per il riconoscimento dello smart working piuttosto che predisposizione di moduli da compilare o adozione di provvedimenti amministrativi).

6. È NECESSARIA UNA REPORTISTICA GIORNALIERA DEI RISULTATI RAGGIUNTI DAL LAVORATORE IN SMART WORKING?
Non è escluso che le PA, nell'esercizio dei propri poteri datoriali, possano prevedere una reportistica giornaliera sugli obiettivi raggiunti dal lavoratore agile. E' comunque possibile, nell'ambito dell'autonomia di ciascuna amministrazione, ricorrere a schede o documenti di sintesi degli obiettivi raggiunti dal lavoratore agile con riferimento a periodi temporali più estesi.

7. SI PUÒ DEROGARE ALL'ACCORDO INDIVIDUALE, AGLI OBBLIGHI INFORMATIVI E ALLA COMUNICAZIONE RELATIVE ALL'ASSICURAZIONE OBBLIGATORIA PER GLI INFORTUNI E LE MALATTIE PROFESSIONALI?
Sì. Secondo le misure previste in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 le PA assicurano lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile, anche in deroga agli accordi individuali e agli obblighi informativi di cui agli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81. Le pubbliche amministrazioni, quindi, possono derogare all'accordo individuale (art. 18 l. 81/2017), all'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro (art. 22 l. 81/2017) e alle comunicazioni relative all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali (art. 23 l. 81/2017).

8. LE ATTIVITÀ INDIFFERIBILI DEVONO ESSERE SVOLTE NECESSARIAMENTE IN PRESENZA?
No. La direttiva n. 2/2020 del Ministro per la pubblica amministrazione chiarisce che le attività indifferibili possono essere svolte sia nella sede di lavoro, anche solo per alcune giornate, quando il dipendente fa parte del contingente minimo posto a presidio dell'ufficio, sia con modalità agile.

9. IL PERIODO DI PROVA DEL DIPENDENTE ASSUNTO DALLA PA PUÒ ESSERE SVOLTO IN SMART WORKING?
Sì. Il periodo di prova non è incompatibile con lo smart working che, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa. Ai fini del compimento del periodo di prova, infatti, si tiene conto del servizio effettivamente prestato che, nel caso dello smart working, è svolto in modalità agile. Le PA garantiscono che i dipendenti in smart working non subiscano penalizzazioni ai fini del

riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera (art. 14 legge 124/2015).

10. IL PERSONALE IN SMART WORKING HA DIRITTO AL BUONO PASTO?

No. Le amministrazioni, nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale vigente, con riferimento allo smart working definiscono gli aspetti di tipo organizzativo e i profili attinenti al rapporto di lavoro, tra cui gli eventuali riflessi sull'attribuzione del buono pasto. Ciascuna PA, dunque, assume le determinazioni di competenza sull'attribuzione del buono pasto ai dipendenti in smart working, previo confronto con le organizzazioni sindacali.

11. IL DATORE DI LAVORO PUBBLICO O PRIVATO È TENUTO A FORNIRE A TUTTI I LAVORATORI LA STRUMENTAZIONE NECESSARIA A SVOLGERE LA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITÀ AGILE?

No. Se l'amministrazione pubblica o il datore di lavoro privato non può fornire la strumentazione necessaria, il lavoratore può comunque avvalersi dei propri supporti informatici per svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile. Tuttavia, l'Amministrazione (o il datore di lavoro privato) è tenuta ad adottare ogni misura organizzativa e gestionale per assicurare lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in modalità agile.

12. IL LAVORATORE, IN ATTESA CHE L'AMMINISTRAZIONE PROVVEDA A FORNIRE IL SUPPORTO TECNOLOGICO ADEGUATO PER IL RICORSO ALLO SMART WORKING, PUÒ ESSERE ESENTATO DAL SERVIZIO COME STABILITO DALL'ART. 87, COMMA 3 DEL D.L. 18/2020?

La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione (art. 87, comma 2, D.L. 18/2020). Ove non sia possibile ricorrere al lavoro agile le amministrazioni possono motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio solo a seguito dell'utilizzo di strumenti alternativi: ferie pregresse, congedo, banca ore, rotazione e altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva (art. 87, comma 3, D.L. 18/2020).

13. QUALORA LA PA NON INDIVIDUI LE ATTIVITÀ INDIFFERIBILI DA SVOLGERE IN PRESENZA, IL LAVORATORE È AUTOMATICAMENTE AUTORIZZATO A NON PRESENTARSI AL LAVORO IN ATTESA CHE GLI VENGA ATTRIBUITA L'ATTIVITÀ DA SVOLGERE IN SMART WORKING?

Ciascuna PA è responsabile della gestione del proprio personale e dell'applicazione delle misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, tra cui l'obbligo di individuazione delle attività indifferibili e le attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza. In ossequio a tale obbligo le amministrazioni devono individuare, sia pur con comunicazione semplificata, le modalità con cui i dipendenti dovranno rendere la prestazione lavorativa e da ciò ne discende che il singolo dipendente non può ritenersi automaticamente autorizzato a non presentarsi al lavoro.

14. E' POSSIBILE ATTIVARE INIZIATIVE DI AGGIORNAMENTO E DI FORMAZIONE IN MODALITÀ AGILE?

Sì. È possibile promuovere percorsi informativi e formativi in modalità agile che non escludano i lavoratori dal contesto lavorativo e dai processi di gestione dell'emergenza.

15. LA PA PUÒ CHIEDERE LA PRESENZA IN SEDE “A ROTAZIONE” AL PERSONALE CHE GIÀ SVOLGE LA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN SMART WORKING?
Sì. Le attività indifferibili e quelle strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza possono essere svolte attraverso lo smart working e mediante la presenza del personale sul luogo di lavoro. Le PA, nell'ambito delle predette attività, individuano quelle che possono essere svolte in smart working, come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, e quelle che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, adottando forme di rotazione dei dipendenti per garantire un contingente minimo di personale da porre a presidio di ciascun ufficio. La rotazione dei dipendenti per garantire la presenza di un presidio presso gli uffici può essere garantita anche in alternanza allo smart working.
16. IL DIPENDENTE PUBBLICO CHE HA SINTOMI FEBBRILI È IN REGIME DI MALATTIA ORDINARIA O RICADE NEL DISPOSTO DEL DECRETO-LEGGE PER CUI NON VENGO NO DECURTATI I GIORNI DI MALATTIA?
Rientra nel regime di malattia ordinaria. Qualora fosse successivamente accertato che si tratta di un soggetto che rientra nella misura della quarantena o infetto da COVID-19, non si applicherebbe la decurtazione.
17. SONO UN DIPENDENTE PUBBLICO E VORREI LAVORARE IN SMART WORKING. CHE STRUMENTI HO?
Le nuove misure incentivano il ricorso allo smart working, semplificandone l'accesso. Compete al datore di lavoro individuare le modalità organizzative che consentano di riconoscere lo smart working al maggior numero possibile di dipendenti. Il dipendente potrà presentare un'istanza che sarà accolta sulla base delle modalità organizzative previste.
18. SE NON È POSSIBILE SVOLGERE LA PRESTAZIONE IN MODALITÀ AGILE, IL DATORE DI LAVORO PUBBLICO PUÒ, ANCHE A PRESCINDERE DA QUALSIASI PREVENTIVA PROGRAMMAZIONE, DISPORRE CHE I PROPRI DIPENDENTI USUFRUISCANO DELLE FERIE PREGRESSE?
Sì. Qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile le pubbliche 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.
19. LE LINEE GUIDA CONTENUTE NEL “PROTOCOLLO CONDIVISO DI REGOLAMENTAZIONE DELLE MISURE PER IL CONTRASTO E IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL VIRUS COVID-19 NEGLI AMBIENTI DI LAVORO”, FIRMATE IL 14 MARZO A PALAZZO CHIGI DALLE PARTI SOCIALI, SI APPLICANO SOLTANTO NEL PRIVATO O ANCHE ALLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE?
Il Protocollo si applica ai soli soggetti privati.
20. COSA VIENE DISPOSTO PER QUELLE PRESTAZIONI LAVORATIVE CHE NON RIENTRANO TRA LE PRESTAZIONI ESSENZIALI E LA CUI NATURA INTRINSECA NON CONSENTE LO SVOLGIMENTO CON MODALITÀ DI LAVORO AGILE, COME NEL CASO DI ARCHIVISTI, COMMESSI, AUTISTI E OGNI ALTRO TIPO DI PERSONALE AUSILIARIO, NELL'IPOTESI IN CUI TALI SOGGETTI ABBIANO ESAURITO LE FERIE MATURATE AL 12 MARZO 2020?

Laddove le ferie pregresse, il congedo, la banca ore, e altri analoghi istituti previsti dai rispettivi ordinamenti, utilizzati nel rispetto della contrattazione collettiva siano stati integralmente consumati e non vi siano altre prestazioni che tali lavoratori possano svolgere in modalità di lavoro agile, i periodi di assenza di tali dipendenti, conseguenti ai provvedimenti di contenimento del fenomeno epidemiologico da COVID-19, costituiscono servizio prestato a tutti gli effetti di legge analogamente a quanto previsto dall'art. 19, comma terzo, del DL n. 9 del 2020. L'Amministrazione non corrisponde in tali casi l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista.

21. SE NON È POSSIBILE SVOLGERE LA PRESTAZIONE IN MODALITÀ AGILE, IL DATORE DI LAVORO PRIVATO PUÒ, ANCHE A PRESCINDERE DA QUALSIASI PREVENTIVA PROGRAMMAZIONE, DISPORRE CHE I PROPRI DIPENDENTI USUFRUISCANO DELLE FERIE PREGRESSE?

Salvo eventuali attività indifferibili da rendere in presenza, il datore di lavoro privato può programmare l'utilizzo delle ferie riferite all'anno precedente entro il termine di godimento o di utilizzo stabilito dalla contrattazione collettiva.

22. I RAPPORTI DI LAVORO DI COLF, BADANTI E BABY-SITTER RIENTRANO NELLA SOSPENSIONE DELLE ATTIVITÀ INERENTI "I SERVIZI ALLE PERSONE", DISPOSTA DALL'ART. 1, PUNTO 3), DEL DPCM DELL'11 MARZO 2020?
No. Tali prestazioni lavorative non rientrano tra i servizi alla persona, oggetto di sospensione.

23. SONO UN LAVORATORE TRANSFRONTALIERO. POSSO ACCEDERE AL LAVORO AGILE?

Sì. Chi risiede in Italia e lavora in uno Stato limitrofo può accedere al lavoro agile, se il suo datore estero lo consente e secondo le condizioni previste dalla legge che regola il contratto di lavoro; non sono richiesti adempimenti in Italia al datore di lavoro straniero. Chi risiede all'estero e lavora in Italia può accedere allo smart working alle stesse condizioni della generalità dei lavoratori.

24. QUALI MISURE ALTERNATIVE ESISTONO PER I LAVORATORI CHE NON HANNO DISPONIBILITÀ O POSSIBILITÀ DI FERIE E/O CONGEDI?

Ferma restando la necessità di ridurre la presenza dei dipendenti pubblici negli uffici e di evitare il loro spostamento, per le attività che, per la loro natura, non possono essere oggetto di lavoro agile, le amministrazioni, nell'esercizio dei propri poteri datoriali, adottano strumenti alternativi quali, a titolo di esempio, la rotazione del personale, la fruizione degli istituti di congedo, della banca ore o istituti analoghi, nonché delle ferie pregresse nel rispetto della disciplina definita dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

Per i lavoratori del settore privato, il datore di lavoro potrà valutare la possibilità di riconoscere a tali lavoratori forme di flessibilità oraria o di modifica transitoria dell'articolazione dell'orario di lavoro limitatamente al periodo di durata dell'emergenza ovvero il ricorso ad altri strumenti di flessibilità comunemente previsti dalla contrattazione collettiva (ad. esempio banca ore) ovvero la concessione di permessi straordinari.