



**Ministro per la
Pubblica Amministrazione**

Dipartimento della funzione pubblica

27 marzo 2020

Online le FAQ su lavoro agile, esenzione dal servizio e congedi

Dopo i primi dati, pubblicati ieri, della [diffusione regionale del lavoro agile](#), viene ulteriormente potenziato il servizio online per le pubbliche amministrazioni con le risposte alle domande più frequenti in materia di smart working, esenzione dal servizio e congedi.

La predisposizione delle FAQ infatti mira a supportare le PA nell'applicazione delle misure adottate per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19. Per assicurare un'informazione quanto più tempestiva, aggiornata e puntuale su tutto ciò che concerne il lavoro agile nel contesto del lavoro pubblico, le pagine della sezione, sono in continuo aggiornamento.



FAQ

In questo spazio vengono raccolte le FAQ, le domande frequenti a cui viene data risposta per contribuire a fare chiarezza su una serie di questioni che si pongono le PA, lavoratori dipendenti e dirigenti.

L'intento è di favorire l'orientamento nell'uso dei principali istituti vigenti, alla luce della diffusione del lavoro agile e in considerazione della situazione di emergenza che sta vivendo il Paese. Le risposte alle FAQ verranno aggiornate in relazione all'evolversi del quadro normativo.

1. E' conforme a normativa che la PA non riconosca prestazioni di lavoro straordinario e permessi al lavoratore in smart working?

Si. 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 - fermo restando il divieto di discriminazione - la previsione dell'eventuale esclusione, per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, di prestazioni eccedenti l'orario settimanale che diano luogo a riposi compensativi, prestazioni di lavoro straordinario, prestazioni di lavoro in turno notturno, festivo o feriale non lavorativo che determinino maggiorazioni retributive, brevi permessi o altri istituti che comportino la riduzione dell'orario giornaliero di lavoro.

Il principio era già chiarito nella direttiva n. 3/2017 - "direttiva del presidente del consiglio dei ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti" – secondo la quale ciascuna PA assume le determinazioni di competenza nell'esercizio dei propri poteri datoriali. Si ritiene che tale indicazione sia valida anche nel contesto emergenziale in atto, in cui il

lavoro agile rappresenta l'ordinaria modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

2. Quando possono essere fruite le giornate del congedo previsto dall'articolo 24 d.l.18/2020?

La ratio della norma contenuta nell'articolo 24 del dl 18/ 2020 é quella di prevedere ulteriori 12 giornate complessive che si aggiungono a quelle già individuate dalla normativa vigente. Le giornate complessivamente intese, compatibilmente con le esigenze organizzative della pa, possono essere fruite nei mesi di marzo e aprile.

Non si ritiene possibile convertire in permesso ex articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992 le assenze già effettuate nel mese di marzo 2020 – prima dell'entrata in vigore della norma in esame – utilizzando altri istituti giuridici contrattualmente previsti (congedi ordinari, permessi per motivi personali, ecc...).

3. L'ampliamento dell'utilizzo dei permessi per la legge 104 può essere utilizzato " a ore"?

Tale soluzione appare compatibile con il quadro normativo vigente. Deve però evidenziarsi che l'utilizzo dei permessi ad ore appare in controtendenza rispetto all'obiettivo prioritario di limitare gli spostamenti delle persone fisiche e non funzionale, considerato che lo smart working rappresenta, nella fase emergenziale, l'ordinaria modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Sarebbe pertanto auspicabile che le PA incentivassero, quanto più possibile, l'utilizzo dello strumento a giornate.

4. Fino a quando i genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico possono usufruire del congedo previsto dall'art. 25 del d.l. 18/2020 per i figli di età non superiore ai 12 anni?

L'istituto si applica a decorrere dal 5 marzo 2020, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, di cui al Decreto del Presidente del

Consiglio dei Ministri 4 marzo 2020, e per tutto il periodo della sospensione ivi prevista. Per effetto del DPCM 8 marzo 2020 è sospesa, sino al 3 aprile 2020, la frequenza delle scuole di ogni ordine e grado. Resta la possibilità di svolgimento di attività didattiche a distanza, tenendo conto, in particolare, delle specifiche esigenze degli studenti con disabilità. Il ricorso all'istituto del congedo si applica, dunque, a decorrere dal 5 marzo e sino al termine della sospensione delle attività didattiche, ossia - allo stato - sino al prossimo 3 aprile 2020.

5. Per ricorrere all'istituto dell'esenzione dal servizio previsto dall'articolo 87 del d.l. 18/2020, tra i presupposti, occorre verificare l'assenza delle ferie pregresse relative all'anno 2019?

Si, nonché degli altri strumenti alternativi fissati dalla norma. Per ferie pregresse si intendono quelle del 2019 o precedenti.

6. Per ricorrere all'istituto dell'esenzione dal servizio previsto dall'articolo 87 del d.l. 18/2020 è necessario un provvedimento unilaterale delle PA o una istanza del dipendente interessato?

Ogni PA, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, assume determinazioni al riguardo, escludendo appesantimenti amministrativi e favorendo la celerità dell'autorizzazione. L'impianto normativo non sembra comunque presupporre che si debba procedere solo su istanza.

7. A chi spetta disporre l'esenzione dal servizio: a livello di responsabile di unità organizzativa, di direzione generale, di vertice amministrativo?

Si rimette alla valutazione della singola PA che, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, assume determinazioni al riguardo. A livello di struttura ministeriale, appare opportuno individuare regole omogenee - da definirsi a cura del capo del personale ovvero a cura di altra figura di vertice amministrativo - che possono anche poi essere oggetto di attuazione da parte delle varie articolazioni organizzative.

8. L'esenzione dal servizio incide negativamente sull'assiduità partecipativa ai fini dell'erogazione del trattamento accessorio e della valutazione?

La risposta è no, a fronte dell'art. 87, comma 3, d.l. 18/2020 che dispone che "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".

9. Al dirigente esentato dal servizio ai sensi dell'art. 87 d.l. 18/2020 è riconosciuta la retribuzione di posizione, parte variabile, e quella di risultato?

Si in base alla disposizione dell'art. 87, comma 3, d.l. 18/2020 che dispone che "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". Tuttavia, i dirigenti svolgono una preminente funzione di coordinamento e direzione, che nella Direttiva 2/2020 del Ministro della pubblica amministrazione è stata sottolineata ed enfatizzata. Ne consegue che appare estremamente difficile, per tali figure, ipotizzare di ricorrere all'esenzione, considerato anche che le relative attività lavorative appaiono in ogni caso compatibili con lo svolgimento in modalità agile.