



Ministero dello Sviluppo Economico

DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE, L'ORGANIZZAZIONE E IL BILANCIO
Divisione I – Organizzazione, relazioni sindacali, comunicazione e relazione con il pubblico

ALL'UFFICIO DI GABINETTO

AL SEGRETARIATO GENERALE

ALLA DIREZIONE GENERALE PER LE ATTIVITÀ
TERRITORIALI E AI DIRIGENTI DEGLI
ISPettorATI TERRITORIALI

ALLA DIREZIONE GENERALE PER LA POLITICA
INDUSTRIALE, L'INNOVAZIONE E LE PICCOLE E
MEDIE IMPRESE

ALLA DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA
DELLA PROPRIETÀ INDUSTRIALE – UFFICIO
ITALIANO BREVETTI E MARCHI

ALLA DIREZIONE GENERALE PER GLI
INCENTIVI ALLE IMPRESE

ALLA DIREZIONE GENERALE PER
L'APPROVVIGIONAMENTO, L'EFFICIENZA E LA
COMPETITIVITÀ ENERGETICA

ALLA DIREZIONE GENERALE PER LE
INFRASTRUTTURE E LA SICUREZZA DEI SISTEMI
ENERGETICI E GEOMINERARI

ALLA DIREZIONE GENERALE PER LE
TECNOLOGIE DELLE COMUNICAZIONI E LA
SICUREZZA INFORMATICA – ISTITUTO
SUPERIORE DELLE COMUNICAZIONI

ALLA DIREZIONE GENERALE PER I SERVIZI DI
COMUNICAZIONE ELETTRONICA, DI
RADIODIFFUSIONE E POSTALI

ALLA DIREZIONE GENERALE PER IL MERCATO,
LA CONCORRENZA, LA TUTELA DEL
CONSUMATORE E LA NORMATIVA TECNICA

ALLA DIREZIONE GENERALE PER LA
VIGILANZA SUGLI ENTI COOPERATIVI, SULLE
SOCIETÀ E SUL SISTEMA CAMERALE



ALLE DIVISIONI DELLA DIREZIONE GENERALE
PER LE RISORSE, L'ORGANIZZAZIONE, I
SISTEMI INFORMATIVI E IL BILANCIO

ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

e, per conoscenza:

ALL'UFFICIO CENTRALE DI BILANCIO PRESSO
IL MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

LL.SS.

Oggetto: Misure di contrasto e contenimento del Coronavirus SARS-CoV-2. Sopravvenienza del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, recante “*Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19.*”

La crescente gravità dell'emergenza sanitaria, culminata nella sopraggiunta dichiarazione da parte dell'Organizzazione mondiale della sanità di pandemia in atto provocata dal Coronavirus SARS-CoV-2, ha determinato l'adozione di misure d'urgenza sempre più stringenti sino ai decreti del Presidente del Consiglio dei ministri dell'11 e del 22 marzo 2020 e al decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18.

La scrivente Direzione generale, che con nota circolare prot. n.7690 del 6 marzo 2020 aveva già anticipato – prima dell'estensione a tutto il territorio nazionale delle misure restrittive inizialmente limitate ai dieci comuni della provincia di Lodi e del Comune di Vò in provincia di Padova – iniziative dirette a favorire ampio ricorso al lavoro agile, con procedura semplificata e in deroga alle regole ordinarie di accesso, ha avviato il 12 marzo scorso, data di entrata in vigore del sopra citato provvedimento contingibile ed urgente, l'*iter* di individuazione delle attività indifferibili per le quali risulti necessario prevedere una presenza minima di dipendenti presso le sedi, con eventuale turnazione e nel rispetto delle specifiche norme di prevenzione e cautela prescritte. Il procedimento si è concluso il 13 marzo scorso, fermo restando che non può non rimanere a tutt'oggi in corso di continua evoluzione in relazione alle variazioni e alle modifiche della situazione di emergenza e delle esigenze dei servizi che l'Amministrazione è tuttora chiamata a garantire.



Il sopraggiunto decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, in vigore dalla stessa data di adozione, sorregge le misure di ampliamento del lavoro a distanza messe in atto da questa Amministrazione a partire dall'11 marzo scorso, introducendo peraltro alcune novità in relazione alle quali si rende necessario un aggiornamento delle indicazioni destinate agli uffici in indirizzo, con particolare riguardo alla gestione delle risorse umane nell'emergenza in corso.

1) Lavoro agile in deroga e garanzia dei servizi indifferibili

L'art. 87, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, prevede che *“fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che, conseguentemente: a) limitano la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza; b) prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81”*.

Allo scopo di estendere il più possibile il ricorso al lavoro agile il secondo comma dello stesso articolo prevede che *“la prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione. In tali casi l'articolo 18, comma 2, della legge 23 maggio 2017, n. 81 non trova applicazione”*.

Anticipando le misure previste dal citato provvedimento legislativo d'urgenza, a partire dal 13 marzo scorso sono state avviate le procedure previste dalla circolare prot. n. 7690 del 6 marzo 2020 per l'accesso al lavoro agile in deroga dei dipendenti non adibiti ai servizi indifferibili, individuati da ciascun centro di responsabilità. Le modalità semplificate e derogatorie sono state estese anche ai dipendenti già ammessi al lavoro agile, onde evitare rientri in sede di personale non autorizzato. Inoltre, per i dipendenti già in telelavoro, i cui progetti sono stati prorogati sino al 30 giugno p.v., i rientri previsti dai pertinenti accordi sono sospesi per la durata dell'emergenza.



Tenuto conto delle finalità delle disposizioni normative sopravvenute, non esiste obbligo di recupero dei rientri non effettuati durante il periodo di sospensione.

Dal 24 marzo u.s. sono stati ulteriormente ridotti al minimo i servizi indifferibili e, dunque, il numero dipendenti addetti e la frequenza della loro presenza nelle sedi di lavoro. I servizi indifferibili di competenza della scrivente Direzione generale (centralino, vigilanza, accettazione e servizi informativi, nonché servizi manutentivi) sono stati limitati ulteriormente anche a seguito delle disposizioni regolate con il medico competente per la disciplina delle limitazioni per personale in regime di ipersuscettibilità e suscettibilità.

Il personale non addetto ai servizi indifferibili lavora attualmente con la modalità di lavoro a distanza prevista in via eccezionale dal sopracitato articolo 87, comma 1, del decreto-legge n.18 del 2020.

Il tempestivo adeguamento della piattaforma dedicata al lavoro a distanza, con la previsione dell'opzione del "lavoro agile in deroga", ha consentito un ordinato passaggio alla nuova modalità di prestazione lavorativa e permette alla scrivente di poter monitorare, per la durata dell'emergenza, gli effetti del passaggio a detta modalità da remoto, per la percentuale altissima di personale coinvolto, e repentina, per i tempi brevi imposti dai sopraggiunti provvedimenti d'urgenza, organizzazione del lavoro a distanza. La medesima piattaforma rimane provvidenziale per corrispondere, come è accaduto il 24 marzo u.s. alle esigenze informative urgenti anche della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento per la funzione pubblica.

Per i dipendenti la cui prestazione lavorativa non è utilizzata - o utilizzabile anche per lo stato di salute e gli elementi di suscettibilità poc'anzi citati - per assicurare i servizi indifferibili e che, per la natura delle mansioni proprie o per impossibilità oggettiva temporanea di reperire la strumentazione necessaria (si veda punto 4 della circolare prot. n. 7690 del 6 marzo 2020), non possono rendere la prestazione lavorativa in modalità agile, esaurite le possibilità di applicazione di altri istituti, è previsto il ricorso alla esenzione motivata dal servizio, come si vedrà al successivo punto 3.



La durata di tali misure di carattere eccezionale, fissata dal dPCM 11 marzo 2020 sino alla data del 26 marzo 2020, è stata prorogata al 3 aprile 2020 dal sopravvenuto dPCM 22 marzo 2020. Lo stato di emergenza, come noto, permane per un periodo più lungo ma deve rimanere regolato di volta in volta con strumenti normativi e/o legislativi diversificati adottati dal Governo in base all'andamento dell'emergenza sanitaria.

2) Presidi e prescrizioni per la salvaguardia dei lavoratori adibiti ai servizi indifferibili

La sicurezza dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro per assicurare i servizi indifferibili impone, innanzitutto, il rispetto di alcune raccomandazioni, tra cui principalmente:

- a) la distanza minima interpersonale prevista dall'allegato 1 al d.P.C.M. 8 marzo 2020. Ulteriori disposizioni datoriali immediate prevedono il maggior rigore possibile ovvero la previsione, per il personale in servizio a presidio fisico, di una sola persona per ambiente di lavoro;
- b) il divieto di forme di aggregazione di qualsiasi natura, prime fra tutte le riunioni di lavoro (oramai peraltro pienamente gestibili in forme a distanza con tutti i dispositivi informatici già in uso correntemente);
- c) per il personale addetto al front-office (vigilanza e accettazione¹) l'utilizzo dei D.P.I. prescritti dalla normativa in materia di sicurezza e profilassi continua per prevenire infezione covid-19;
- d) la pulizia ordinaria degli ambienti con prescritti disinfettanti a cura della società di pulizie e con cadenza programmata a cura di servizi specializzati operazioni di sanificazione sia immediata (per casistica su positività) che precauzionale e, quindi, preventiva per lasciare bonificati completamente gli ambienti²;

¹ I primi in regime di sw e in piena reperibilità; i secondi con prestazioni giornaliere ridotte a 3/5 gg a settimana per fascia oraria di rito e con prestazioni che prevedono la segnalazione della documentazione in arrivo per ciascuna direzione mediante l'invio di mail di avvertenza.

² Tutte le sedi ministeriali, ad uso esclusivo o promiscuo, sono state sanificate per l'emergenza in base ad un programma di lavoro che è terminato il 21 marzo u.s.



- e) l'installazione di colonnine dispenser con disinfettante (quest'ultimo in limitato acquisto disponibile ma implementato con miscela conforme ai parametri OMS in corso di completamento da parte di un laboratorio qualificato) per le operazioni di igiene tali da contribuire la riduzione del rischio di contagio per contatto;
- f) la consultazione di un manuale di igiene e prevenzione per quanto attiene alcune raccomandazioni a tutela dei lavoratori addetti scaricabile dalla intranet ministeriale;
- g) la predisposizione di una sezione *ad hoc* sulla intranet per agevolare ogni informazione e aggiornamento normativo e sulle misure datoriali per la salute del personale a rischio;
- h) a cura dei medici competenti la verifica delle condizioni di rischio di esposizione al contagio dei dipendenti che segnalino (successivamente agli accertamenti già effettuati) di essere affetti da particolari patologie croniche documentate per consentire ai responsabili degli uffici competenti l'applicazione del lavoro agile o di altre misure di cautela e di tutela adeguate.

Ogni struttura ministeriale, attraverso i capi degli Uffici e i direttori generali, ha ricevuto costantemente le informazioni di sensibilizzazione e aggiornamento su ogni misura adottata. Le misure datoriali per i due poli Centro ed Eur nonché per le ulteriori sedi datoriali specifiche in Roma sono state concordate tra i rispettivi Responsabili.

Nei prossimi giorni, inoltre, saranno effettuate, egualmente per tutte le sedi, le anticipazioni delle operazioni di pulizia straordinaria ritualmente programmate per periodi dell'anno di minore afflusso di personale (di norma nella pausa estiva) al fine di ottimizzare i tempi e le attività in vista di una futura, ma certamente auspicabile, ripresa delle attività.

3) Premio ai lavoratori dipendenti

Ai dipendenti addetti ai servizi indifferibili, nei limiti del loro effettivo impiego presso le sedi lavorative e a condizione che rientrino entro lo scaglione di reddito



annuo previsto, spetta il premio di cui all'articolo 63 del sopra citato decreto legge, secondo cui *“ai titolari di redditi di lavoro dipendente di cui all'articolo 49, comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, che possiedono un reddito complessivo da lavoro dipendente dell'anno precedente di importo non superiore a 40.000 euro spetta un premio, per il mese di marzo 2020, che non concorre alla formazione del reddito, pari a 100 euro da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese”*.

Il premio è riconosciuto in via automatica dai sostituti d'imposta di cui agli articoli 23 e 29 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600 *“a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno”*.

Gli uffici competenti della scrivente forniranno ulteriori informazioni sulle modalità di riconoscimento e di erogazione del premio.

4) Esenzione dal servizio

Come accennato sopra, per il personale non adibito a garantire i servizi indifferibili, in categoria sanitaria di rischio, la cui prestazione non può essere resa in modalità agile, il comma 3 del citato articolo 87 prevede, come ipotesi residuale ed estrema, il ricorso all'esenzione motivata dal servizio *“qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile, anche nella forma semplificata di cui al comma 1, lett. b)”* e soltanto dopo aver utilizzato *“gli istituti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva.”*

Nel prosieguo la disposizione normativa precisa 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. Tale periodo non è computabile nel limite di cui all'articolo 37, terzo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3”*.



Dalla lettura della disposizione si evince che l'esenzione dal servizio non comporta interruzione o sospensione del servizio e che, anzi, il periodo di esenzione è parificato al servizio prestato salvo che ai fini della maturazione del buono pasto.

Permangono dubbi, invece, in merito al trattamento economico da riconoscere all'esentato e, in particolare, se possano riconoscersi i compensi accessori condizionati, in tutto o in parte, all'effettiva presenza in servizio, tra cui, a titolo di esempio, i premi di produttività, l'indennità di posizione organizzativa per il personale appartenente alle aree e, per i dirigenti, la retribuzione di posizione - parte variabile e quella di risultato.

Depongono a favore del riconoscimento anche delle anzidette voci retributive:

- la natura e la ratio della misura eccezionale dell'esenzione dal servizio: cioè un provvedimento assunto autoritativamente dall'Amministrazione a tutela della salute pubblica, una volta accertata l'impossibilità temporanea di utilizzare la prestazione del dipendente – non ricevibile in modalità agile e non impiegabile nei servizi indifferibili – allorché lo stesso abbia già usufruito delle *“ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti”*;
- la previsione secondo cui il periodo di esenzione *“non è computabile nel limite di cui all'articolo 37, terzo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3”*, dalla quale si potrebbe evincere il trattamento dell'esenzione alla stregua del congedo straordinario di cui al citato testo unico, ovvero congedo retribuito per intero.

Considerato che il probabile prolungamento della situazione emergenziale potrà indurre questa ed altre Amministrazioni a ricorrere eventualmente all'istituto dell'esenzione, con nota del 24 marzo u.s. è stato richiesto in merito l'avviso del competente Ufficio del Dipartimento della funzione pubblica che ha confermato l'impostazione giuridica delineando possibili misure organizzative adeguate all'istituto.



5) Ferie pregresse

I dipendenti per i quali non sia stato possibile attivare la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile potranno usufruire, a scelta, di uno degli istituti ordinariamente previsti per la giustificazione delle assenze dal lavoro e, in particolare, potrà essere previsto, adeguando i piani di cui alla circolare prot. n. 5636 del 18 febbraio 2019, l'utilizzo delle ferie pregresse, cioè quelle maturate nell'anno 2019, che, ai sensi del vigente CCNL 2016-2018, devono essere godute ordinariamente entro il 30 aprile 2020.

In mancanza di scelta del lavoratore o di assenso ad apposito piano di fruizione, l'assenza potrà essere ricondotta d'ufficio alle ferie pregresse, maturate fino al 16 marzo 2020, giorno antecedente alla data di entrata in vigore del D.L. 18/2020.

Come misura residuale, nel caso in cui il dipendente abbia già fruito di tutte le ferie pregresse e che non possa ricorrere ad altri analoghi istituti, come ad esempio il permesso retribuito, con atto motivato del direttore generale competente, il dipendente è esentato dal servizio ai sensi dell'art. 87, comma 3, secondo periodo, del decreto-legge n. 18/2020, dando atto dell'impossibilità di ricorrere agli altri istituti contemplati nella menzionata disposizione di legge.

Con l'occasione, si richiama di seguito la disciplina contrattuale vigente secondo la quale le ferie sono godute dal lavoratore (cfr. circolare prot. n. 5636 del 18 febbraio 2019):

□ di norma, entro lo stesso anno di maturazione (“esse sono fruito, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente” – art. 28, comma 9);

□ in caso di motivate esigenze di carattere personale, entro il mese di aprile dell'anno successivo (“In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza” – cfr. art. 28, comma 15);



□ in caso di indifferibili esigenze di servizio, entro giugno dell'anno successivo (“In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo” – cfr. art. 28, comma 14);

□ le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Le ferie non possono essere fruite ad ore. L'amministrazione pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti (cfr. art. 28, commi 9 e 10).

6) Ampliamento eccezionale dei giorni di congedo ex legge n. 104 del 1992

L'art. 24 del decreto-legge n. 18/2020 ha previsto, in aggiunta ai tre giorni di permesso retribuito ai sensi all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, l'“*incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020*”.

Possono usufruire di tali ulteriori permessi:

- 1) genitori di figli con disabilità grave non ricoverati a tempo pieno;
- 2) coniuge, parenti e affini entro il 2° grado di persone con disabilità grave (ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti), non ricoverati a tempo pieno;
- 3) lavoratori con disabilità grave.

Ciò significa che gli aventi titolo al permesso in questione, fermi restando i tre giorni di permesso al mese, ordinariamente previsti dalla norma, per i mesi di marzo ed aprile potranno eccezionalmente usufruire di ulteriori (12) dodici giorni di permesso, complessivi nel bimestre considerato, che potranno essere utilizzati anche in modo continuativo, in uno soltanto dei due mesi (marzo o aprile) o con differente articolazione entro i due mesi di marzo e aprile.

Restano ferme le modalità vigenti di fruizione e di cumulo di tali permessi.



Riguardo alle modalità, la fruizione del permesso in ore può essere accordata soltanto se compatibile con le disposizioni di servizio che limitano la presenza in sede a personale appositamente autorizzato al fine di assicurare i servizi indifferibili.

Con riguardo all'ipotesi di cumulo, il lavoratore al quale sia stato riconosciuto già il diritto a sei giorni di permesso al mese per assistenza a due familiari potrà usufruire di complessivi trentasei (36) giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa nei mesi di marzo ed aprile (sei giorni a marzo e sei giorni ad aprile, con l'aggiunta di ventiquattro – dodici più dodici – giorni da poter utilizzare entro il predetto bimestre).

7) Congedo parentale eccezionale

L'art. 25 del decreto-legge n. 18/2020 ha stabilito che, a decorrere dal 5 marzo 2020 e per tutto il periodo della sospensione prevista dal dPCM 4 marzo 2020, i genitori dipendenti del settore pubblico abbiano diritto, per i figli di età non superiore a 12 anni, a quindici giorni, frazionati o continuativi, di uno specifico congedo parentale legato all'emergenza in atto, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50% della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

Per i figli con disabilità grave accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, non si applica il limite dei 12 anni di età. I genitori, inoltre, possono anche fruire dell'estensione dei permessi retribuiti di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/92 (art. 23, comma 5).

I periodi di congedo parentale o di prolungamento del congedo parentale (artt. 32 e 33 del d.lgs. n. 151/2001), fruiti dai genitori durante il periodo di sospensione, sono convertiti nel suddetto nuovo congedo "speciale", con diritto all'indennità (art. 23, comma 2).

I genitori possono fruire alternativamente del suddetto congedo, per un totale complessivo di quindici giorni. La fruizione è subordinata alla condizione che nel



nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito (art. 23, comma 4).

Fermo restando quanto stabilito per il suddetto congedo, i genitori lavoratori pubblici con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito ovvero non lavoratore, hanno diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa (art. 23, comma 6).

Le citate disposizioni si applicano anche nei confronti dei genitori affidatari (art. 23, comma 7).

Per l'applicazione di tale istituto, l'interessato può scaricare dal link pubblicato sulla Intranet il modello per la richiesta del congedo. Una volta compilato, lo stesso deve essere inviato, tramite procedura "on line", alla Div. VI D.G.R.O.S.I.B, che accorda il congedo con riserva di verifica dei requisiti, dandone anche comunicazione alla Divisione V (per l'inserimento dell'assenza nel sistema di rilevazione presenze) ed alla Divisione VII (per l'applicazione della prevista decurtazione economica).

8) Norme a favore dei lavoratori con disabilità grave, immunodepressi o a favore di lavoratori con patologie oncologiche o sottoposti a terapie salvavita

L'articolo 26, comma 2, del decreto stabilisce che: *"fino al 30 aprile ai lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, nonché ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della medesima legge n. 104 del 1992, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n. 9"*.



La disposizione prevede dunque la possibilità, per dipendenti privati e pubblici, di assentarsi dal lavoro fino al 30 aprile 2020 alle seguenti categorie di lavoratori:

- 1) disabili gravi, ai sensi del citato articolo 3, comma 3, della legge n.104/1992;
- 2) immunodepressi, lavoratori con patologie oncologiche o sottoposti a terapie salvavita, in possesso di idonea certificazione.

In tali casi, l'assenza dal servizio sarà equiparata al ricovero ospedaliero.

Ai sensi del precitato art.19, comma 1, del decreto-legge n. 9 del 2 marzo 2020, *"il periodo trascorso in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dai dipendenti delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dovuta al COVID-19, è equiparato al periodo di ricovero ospedaliero."*

Trattasi, dunque, di assenza giustificata dal servizio (malattia) senza decurtazione, come si evince dal comma 2 del precitato articolo che così recita: *"All'articolo 71, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, al primo periodo, dopo le parole "di qualunque durata," sono aggiunte le seguenti: «ad esclusione di quelli relativi al ricovero ospedaliero in strutture del servizio sanitario nazionale per l'erogazione delle prestazioni rientranti nei livelli essenziali di assistenza (LEA),».*

Resta ferma la necessità di adeguare con l'impianto normativo e organizzativo così delineato il sistema informatico delle presenze del personale con la previsione di codici tesi ad identificare correttamente gli istituti. Per tali attività la scrivente sta ritualmente procedendo.

In coda, ma non in subordine, la raccomandazione per ogni ufficio ministeriale di garantire a tutti la possibilità di lavorare in regime agile e in deroga organizzando le connessioni in diversificate fasce orarie.

IL DIRETTORE GENERALE
(Barbara Luisi)