

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. Chiarimenti

Premessa

Le disposizioni contenute nell'articolo 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 (c.d. decreto Rilancio), prevedono il graduale rientro in ufficio dei dipendenti pubblici; la norma è finalizzata a garantire e rafforzare la continuità dell'azione amministrativa, la celere conclusione dei procedimenti, nonché a soddisfare le esigenze dei cittadini e delle imprese.

Con la direttiva dello scorso 5 agosto, n. 281915, l'Agenzia delle Entrate ha diramato le linee guida per disciplinare il rientro in sicurezza dei propri dipendenti.

Approssimandosi la fase in cui troveranno applicazione le misure organizzative introdotte dall'art. 263 del decreto legge 34/2020, si ritiene opportuno fornire alcune indicazioni per consentire l'omogenea e corretta interpretazione delle stesse, anche tenendo conto che, rispetto all'inizio di agosto, si è purtroppo verificata una preoccupante recrudescenza dei contagi che rende

indispensabile mantenere il massimo livello di prudenza e cautela nella modulazione dell'attività lavorativa.

Malgrado il perdurare della fase di emergenza, occorre comunque assicurare la regolare e tempestiva erogazione dei servizi all'utenza, evitando i disagi, spesso inevitabili, verificatisi nei mesi passati. In tale direzione, si muovono le iniziative intraprese dalla Divisione Servizi, con un importante processo di innovazione tecnologica, finalizzate ad incentivare ulteriormente l'utilizzo dei canali telematici e ad introdurre modalità di ricevimento del pubblico solo su appuntamento.

D'altro canto, l'esperienza di "lavoro agile emergenziale", vissuta in questi mesi, ha dato, nel complesso, buoni risultati, tanto da far ritenere che, certamente, troverà ulteriore attuazione anche al termine della fase emergenziale.

Percentuale da mantenere in lavoro agile

Nella prospettiva della graduale estensione dello smart working a regime, può ritenersi, in un'ottica coerente con le indicazioni ricavabili da una lettura combinata dei commi 4 e 4bis dell'art. 263 del decreto rilancio,¹ che la quota di personale da collocare in lavoro agile, cui fa riferimento la norma citata, possa essere anche superiore alla percentuale indicata dalla stessa a condizione – si sottolinea – che la soluzione adottata consenta il regolare svolgimento dell'azione amministrativa e il soddisfacimento delle esigenze dell'utenza, nel pieno rispetto dei protocolli di sicurezza.

In allegato alla direttiva 5 agosto 2020, era stato fornito, come mero strumento di ausilio, l'elenco non esaustivo delle attività espletabili, in tutto o in parte, da remoto, per consentire ai datori di lavoro di individuare più agevolmente la percentuale del 50% del personale da mantenere in lavoro agile.

Naturalmente, tale percentuale minima del 50% potrà essere individuata attraverso criteri o metodi di calcolo basati non tanto sul numero delle persone, quanto sul montante delle ore relative alle attività lavorabili da remoto, ovviamente al netto dei c.d. soggetti fragili² che non concorrono alla quantificazione della predetta percentuale.

Ciascun datore di lavoro, in ogni caso, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, darà applicazione ai criteri organizzativi descritti nella direttiva del 5 agosto tenendo conto del contesto locale di riferimento.

¹ L'art. 263, comma 4bis, prevede che le Amministrazioni, da gennaio 2021, potranno collocare in lavoro agile almeno il 60 % del proprio personale.

² cioè di coloro che si trovino maggiormente esposti a rischio contagio a causa di patologie pregresse o attuali o che convivano con soggetti fragili).

Resta inteso che per garantire uniformità all'organizzazione del lavoro agile dovranno essere assicurati meccanismi di rotazione che consentano un'alternanza tra modalità in presenza e modalità in lavoro agile nella stessa unità organizzativa tali da consentire il massimo coinvolgimento di personale nell'utilizzo di tale modalità; ciò, ovviamente, purché venga concordata con gli interessati una turnazione che consenta di garantire, ogni giorno, un numero di presenze in ufficio idonee e sufficienti ad assicurare la regolare erogazione dei servizi all'utenza.

A tal fine sarà certamente utile effettuare una ricognizione, interna ad ogni ufficio, finalizzata a conoscere, da un lato, il numero dei lavoratori interessati a proseguire la prestazione lavorativa in modalità agile, dall'altro, quello dei lavoratori in condizione di fragilità, o per essere essi stessi maggiormente esposti a rischio contagio a causa di patologie pregresse o attuali³, o perché conviventi con soggetti fragili. Come già accennato, tale particolare categoria di lavoratori è da escludere dalla base su cui calcolare la percentuale minima del 50% prevista dalla legge⁴.

Con particolare riguardo ai lavoratori c.d. "fragili" si precisa che non possono essere accolte le istanze dei lavoratori che, pur essendo stati valutati dal Medico competente come "lavoratori fragili", chiedono di poter svolgere, comunque, la propria attività lavorativa in presenza.

Convivenza con soggetto fragile

Come è noto, l'Accordo del 30 aprile 2020 (al punto 5) e il Protocollo del 3 maggio 2020 (al punto 3) sottoscritti con le OO.SS. hanno previsto che *Non possono svolgere lavorazioni in presenza coloro che sono affetti dalle particolari patologie a rischio indicate dal Ministero della Salute (come ad esempio pazienti immunodepressi - persone con immunodeficienze congenite o secondarie - le persone trapiantate, le persone affette da malattie autoimmuni in trattamento con farmaci ad azione immuno-soppressiva, così come le persone con malattie oncologiche o oncoematologiche), né coloro **che convivono con persone affette da tali patologie o con persone anziane ultraottantenni.***

³ particolari patologie a rischio indicate dal Ministero della Salute (come ad esempio pazienti immunodepressi - persone con immunodeficienze congenite o secondarie - le persone trapiantate, le persone affette da malattie autoimmuni in trattamento con farmaci ad azione immuno-soppressiva, così come le persone con malattie oncologiche o oncoematologiche)

⁴ A titolo meramente esemplificativo, se nell'ufficio sono impegnati 10 lavoratori, tutti su attività che possono essere rese da remoto, di cui 2 in condizione di fragilità, la soglia minima del 50% del personale da mantenere in lavoro agile, va calcolata su 8 lavoratori, pari a 4 unità: in totale rimarranno in lavoro agile 6 unità.

Dunque l'esonero dalle lavorazioni da rendere in presenza è una tutela riferita ai casi in cui sussista la convivenza tra il lavoratore da esonerare e la persona "fragile". I lavoratori che ritengono di trovarsi in tale condizione, per ottenere l'esonero dal rientro in ufficio, dovranno autocertificare di convivere con un soggetto che presenti patologie che lo rendano fragile rispetto alla situazione epidemiologica causata dal Covid-19.

Le autocertificazioni rese dal lavoratore ai sensi del DPR 445/2000, saranno soggette a controlli sulla relativa veridicità, secondo le modalità previste dallo stesso decreto.

Il requisito della convivenza si intende soddisfatto esclusivamente in presenza della concomitanza di due elementi: residenza anagrafica e convivenza, intesa come comune abitazione. Si ritiene, infatti, che debbano essere estesi alla fattispecie in esame i consolidati criteri interpretativi espressi sul tema sia dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (circolare n. 3884/2010) sia dalla Funzione Pubblica (circolare n. 1/2012).

In proposito appare utile richiamare il principio sancito dalla Corte Costituzionale con Sentenza n. 232 del 7 dicembre 2018, laddove nel dichiarare l'illegittimità costituzionale del comma 5 dell'articolo 42 del D. Lgs. 151/2001- nella parte in cui preclude al figlio unico non ancora convivente di adempiere ai doveri di cura e di assistenza del proprio genitore – la Corte ha affermato che il legislatore attribuisce rilievo esclusivo alla preesistenza della convivenza, unica condizione meritevole di tutela perché idonea a salvaguardare "quella continuità di relazioni affettive e di assistenza che trae origine da una convivenza già in atto".

Dal quadro sopra delineato deriva che l'esonero dalla prestazione in presenza può essere accordato, di norma, ai lavoratori che convivano con le persone "fragili", nel senso che abbiano la residenza nello stesso Comune, allo stesso indirizzo, stesso numero civico (anche se in interni diversi) **e che tale condizione sia preesistente all'inizio dell'attività in lavoro agile**.

Resta inteso che l'esonero dalla prestazione in presenza può essere accordato anche qualora prima o durante l'avvio dell'attività lavorativa in modalità agile siano intervenute variazioni della situazione anagrafica del dipendente o del convivente "fragile", giustificate attraverso un effettivo trasferimento di residenza o, al ricorrere delle condizioni di legge, con

l'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea⁵, che hanno determinato la concomitanza tra residenza anagrafica e convivenza tra i soggetti interessati, analogamente a quanto avviene per le ipotesi di fruizione del congedo straordinario di cui all'articolo 42 del D. Lgs. 151/2001.

Attività esterne presso le Commissioni tributarie

Con riferimento alle attività esterne da svolgere presso le Commissioni Tributarie, si fa presente che la prima condizione individuata al punto 6 dell'accordo del 28 luglio sottoscritto con le OO.SS. (*classificazione del rischio contagio preventivabile sulla base del documento tecnico INAIL ed esclusione dall'effettuare le attività esterne che siano classificabili quale rischio superiore a quello "BASSO"*), deve essere sempre verificata in concreto, attraverso un'attenta analisi dei protocolli di sicurezza adottati in ogni sede di Commissione Tributaria.

Se il Datore di lavoro, dopo il confronto con il Medico competente, il Servizio di Prevenzione e Protezione e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, verifica la coerenza di detti protocolli con i requisiti di sicurezza finora pattuiti tra l'Agenzia e le OO.SS., potrà autorizzare lo svolgimento dell'attività esterna in argomento.

Resta fermo che, qualora nel corso dell'attività esterna il dipendente rilevi ipotesi di rischi non preventivamente conosciuti o superiori a quelli individuati e preventivati nel protocollo di sicurezza specifico, deve darne comunicazione al datore di lavoro che disporrà l'immediata sospensione dell'attività esterna per

⁵ Art. 32 DPR n. 223/1989

1. Lo schedario della popolazione temporanea concerne i cittadini italiani o gli stranieri che, essendo dimoranti nel comune da non meno di quattro mesi, non si trovano ancora in condizione di stabilirvi la residenza per qualsiasi motivo. Gli stranieri dimoranti nel comune da non meno di quattro mesi sono comunque iscritti nello schedario della popolazione temporanea quando non siano in possesso del permesso di soggiorno di durata non inferiore ad un anno di cui al comma 2 dell'art. 14.

2. L'iscrizione viene effettuata a domanda dell'interessato o d'ufficio quando l'ufficiale di anagrafe venga a conoscenza della presenza della persona nel comune da non meno di quattro mesi.

3. L'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea esclude il rilascio di certificazioni anagrafiche.

4. La revisione dello schedario della popolazione temporanea deve essere effettuata periodicamente, almeno una volta l'anno, allo scopo di eliminare le schede relative a persone non più dimoranti temporaneamente nel comune:

a) perché se ne sono allontanate o sono decedute;

b) perché vi hanno stabilito la dimora abituale.

5. Ogni iscrizione o cancellazione dallo schedario deve essere comunicata all'ufficiale di anagrafe dell'eventuale comune di residenza.

referire al medico competente, al responsabile del servizio di protezione e sicurezza ed agli RLS, al fine di valutare o meno una sua eventuale ripresa.

Ernesto Maria Ruffini

Firmato digitalmente