

# INAIL

DIREZIONE CENTRALE  
RISORSE UMANE

Ufficio pianificazione,  
norme e relazioni  
sindacali

Classificazione di DCRU

Processo: Normativo

Macroattività: analisi delle fonti normative

Attività: definizione applicabilità delle disposizioni

Tipologia: lettera

Fascicolo: lavoro agile per emergenza

Sottofascicolo: anno 2021

Alle Strutture centrali e territoriali

**Oggetto:** Emergenza epidemiologica da COVID-19: proroga lavoro agile per emergenza epidemiologica.

Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 20 gennaio 2021, in corso di registrazione, sono state prorogate le modalità organizzative, i criteri e i principi in materia di lavoro agile stabiliti dal decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 19 ottobre 2020, allineandone la validità temporale alla durata dello stato d'emergenza epidemiologica che, si rammenta è attualmente fissata al 30 aprile 2021<sup>1</sup>.

Conseguentemente, sino alla indicata data del **30 aprile 2021**, continua a trovare applicazione il lavoro agile nelle forme semplificate di cui all'articolo 263, comma 1, del decreto-legge 19 maggio 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n.77, secondo i criteri organizzativi fissati dal suddetto decreto 19 ottobre 2020.

In relazione a quanto sopra, pertanto, sono confermate le indicazioni di carattere organizzativo per il rientro in sicurezza sui luoghi di lavoro già impartite con nota del Direttore generale 21 ottobre 2020, prot. n. 60104<sup>2</sup>, che si allega per comodità di consultazione (all. 1), rammentandone brevemente il contenuto.

I Responsabili delle Strutture, compatibilmente con il dimensionamento delle Strutture medesime e in coerenza con l'esigenza di regolarità, continuità ed efficienza dell'attività amministrativa, dovranno continuare a garantire, ai sensi del richiamato art. 263, almeno la percentuale del **50%** del personale in modalità agile, secondo un criterio di rotazione settimanale o plurisettimanale.

Si ricorda che la platea dei soggetti destinatari della predetta rotazione, non dovrà essere comprensiva dei soggetti fragili, per i quali andrà adottata ogni soluzione utile ad assicurare lo svolgimento di attività in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento.

I lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità

<sup>1</sup> Delibera del Consiglio dei Ministri 13 gennaio 2021

<sup>2</sup> Reperibile nel portale Inail Agile e nel minisito della DCRU

nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19. Nel caso tale diritto venga esercitato, gli interessati non sono ricompresi nella rotazione del personale che esercita l'attività lavorativa in presenza. Tale esclusione si applica anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse<sup>3</sup>.

In conformità a quanto previsto dal citato DM 19 ottobre 2020, nell'organizzare la predetta rotazione del personale, i Responsabili dovranno tener conto *"delle eventuali disponibilità manifestate dai dipendenti per l'accesso alla modalità di lavoro agile, secondo criteri di priorità che considerino le condizioni di salute del dipendente e dei componenti del nucleo familiare di questi, della presenza nel medesimo nucleo di figli minori di quattordici anni, della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro, nonché del numero e della tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza"*.

Si rammenta, inoltre, che, sempre in linea con il predetto DM 19 ottobre 2020, i Responsabili possono prevedere per il personale in *smart working* specifiche fasce di contattabilità per garantire, in particolare, i servizi di prossimità con l'utenza esterna.

Per i dipendenti la cui prestazione lavorativa è resa in presenza, si raccomanda, in ogni caso, la massima flessibilità oraria.

Per quanto non espressamente previsto, si rimanda al contenuto della richiamata nota del Direttore generale 21 ottobre 2020, prot. n. 60104.

Per completezza di informazione, si precisa che è in corso di adozione il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), quale specifica sezione del Piano della performance 2021-2023, che rappresenterà lo strumento per la gestione ordinaria del Lavoro Agile a regime.

°  
° °

La presente nota viene portata a conoscenza di tutto il personale tramite la procedura "Pubblicazione atti" ai sensi della circolare n.80/2008.

Il Direttore centrale  
Dott. Giuseppe Mazzetti

<sup>3</sup> Art. 39, commi 1 e 2 bis, DL 18/2020 modificato dalla legge di conversione n. 27/2020.

80144

DIRETTORE GENERALE

Alle Strutture centrali e territoriali

**Oggetto:** Emergenza epidemiologica da COVID-19. DPCM del 13 ottobre 2020 e DM del 19 ottobre 2020.

In considerazione dell'aggravarsi della situazione epidemiologica in corso e a seguito dell'emanazione del DPCM del 13 ottobre 2020 e dal successivo Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 19 ottobre 2020, si rende necessario fornire alcune indicazioni di carattere organizzativo.

Con nota del 10 settembre u.s. sono state impartite le disposizioni per il rientro in sicurezza sui luoghi di lavoro, applicando, tra l'altro, il lavoro agile al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità, ai sensi dell'art. 263 comma 1 del d.l. 19 maggio 2020 n. 34.

A tale riguardo, l'art.3, comma 3, del citato DPCM dispone che nelle Pubbliche Amministrazioni è incentivato il lavoro agile con le modalità stabilite dal Ministro per la pubblica amministrazione, garantendo **almeno** la percentuale di cui all'art. 263 sopra citato.

Pertanto, le Strutture in indirizzo avranno cura di formulare le nuove programmazioni delle presenze in servizio, con l'obiettivo di ampliare il più possibile la predetta percentuale del 50% del personale che svolge la propria attività in modalità agile, secondo un criterio di **rotazione settimanale o plurisettimanale**, compatibilmente con il dimensionamento delle Strutture e in coerenza con l'esigenza di regolarità, continuità ed efficienza di erogazione dei servizi ai lavoratori e alle imprese.

In altri termini, la programmazione andrà effettuata prevedendo quali soggetti saranno tenuti a svolgere l'attività in presenza per tutto il periodo settimanale o plurisettimanale e quali invece saranno destinatari della modalità di lavoro "agile" per il medesimo periodo.

Tale modalità organizzativa di programmazione e di rotazione tra l'attività in presenza e quella in modalità agile avrà maggiore efficacia prevenzionale quanto più estesi saranno i periodi di rotazione. Infatti, per l'arco temporale di riferimento, il numero di contatti tra il personale in servizio sarà circoscritto all'interno del gruppo di soggetti individuati per l'attività in presenza, agevolando in tal modo anche il *contact tracing*, qualora vengano riscontrati casi di positività.

Si ribadisce che la platea dei soggetti destinatari della programmazione non dovrà essere comprensiva dei soggetti fragili e, fino al termine del periodo di emergenza epidemiologica, di coloro che abbiano una certificazione di disabilità grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 104/92 o il cui nucleo familiare ricomprenda una persona con disabilità nelle condizioni di cui alla citata disposizione.

In conformità a quanto previsto dal citato DM, i Responsabili delle Strutture, come individuati nella nota del 10 settembre 2020, nell'attività di programmazione faranno riferimento a criteri di priorità che tengano conto anche delle condizioni di salute del dipendente e dei componenti del nucleo familiare di questi, della presenza di figli minori di quattordici anni, della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro, nonché del numero e della tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza.

Nella programmazione, inoltre, i Responsabili terranno conto del criterio della volontarietà, nonché di eventuali provvedimenti restrittivi emessi dalle autorità locali che possano avere impatto sulla possibilità di svolgere l'attività in presenza (es. turni di ingresso o chiusura scuole, riduzione della capienza o della frequenza dei mezzi pubblici).

Si invitano, in ogni caso, i Responsabili a voler utilizzare, per i soggetti la cui prestazione lavorativa è resa in presenza, la massima flessibilità oraria.

Per il personale in lavoro agile, in linea con il richiamato DM, i Responsabili possono prevedere specifiche fasce di contattabilità per garantire, in particolare, i servizi di prossimità anche multicanale con l'utenza esterna.

In tale contesto, come chiarito dal DM in parola, all'art. 4, comma 2, si evidenzia, altresì, che nei casi di quarantena con sorveglianza attiva o di isolamento domiciliare fiduciario<sup>1</sup>, il lavoratore, che non si trovi comunque nella condizione di malattia certificata, svolge la propria attività in modalità agile.

---

<sup>1</sup> Ivi compresi i casi indicati all'art. 21-bis, commi 1 e 2 del DL 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020 n. 126.

Art. 21-bis: "Lavoro agile e congedo straordinario per i genitori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici

1. Un genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni quattordici, disposta dal dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati.

2. E' altresì possibile svolgere la prestazione di lavoro agile se il contatto si è verificato all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.

Inoltre, il successivo comma 3 del suddetto articolo, dispone che l'assenza dal servizio del lavoratore, necessaria per lo svolgimento degli accertamenti sanitari propri o dei figli minorenni, disposti dall'Autorità sanitaria competente per il COVID 19, è equiparata al servizio effettivamente prestato.

Si richiama l'obbligo di effettuare le riunioni esclusivamente con modalità a distanza, salvo la sussistenza di motivate ragioni.

Si rammenta che la programmazione dovrà essere oggetto di informativa alle RSU e alle OO.SS.

Si precisa che le nuove disposizioni organizzative, diversamente da quanto previsto nella citata nota del 10 settembre u.s., sono applicabili a tutte le categorie di personale, pur nella necessità che vengano comunque garantite le esigenze funzionali e organizzative delle Strutture, con particolare riguardo ai servizi di prossimità all'utenza.

Da ultimo si precisa che i rientri in presenza del personale in telelavoro dovranno essere effettuati in coerenza con la rotazione programmata dalla Struttura di appartenenza.

Con successiva nota verranno fornite indicazioni in ordine all'attivazione di uno screening rivolto al personale chiamato a svolgere la propria attività in presenza, quale ulteriore misura di prevenzione dal rischio di contagio.

*Si un proprio*  
Giuseppe Lucibello

