



Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

DIPARTIMENTO PER I TRASPORTI, LA NAVIGAZIONE,
GLI AFFARI GENERALI ED IL PERSONALE
Direzione Generale del personale e degli affari generali
Divisione 2

A tutti gli Uffici Centrali e Periferici
e, p.c. Alle OO.SS. della dirigenza e delle aree

Oggetto: Circolare della Direzione generale del personale e degli affari generali del 20 luglio 2020 n.30419 - ulteriori chiarimenti ed integrazioni a seguito della proroga sullo stato di emergenza decreto-legge n.83 del 31 luglio 2020.

Come è noto a seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della legge di conversione del decreto-legge n. 34/2020 (Supplemento ordinario n. 25/L GU 18/07/2020) e della Circolare in oggetto, il Ministro per la Pubblica amministrazione ha adottato la Circolare n. 3 del 24 luglio 2020 e sottoscritto con le OO.SS il protocollo quadro per la *“prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da Covid-19”*, che ad ogni buon fine si allegano alla presente, con cui sono state dettate le disposizioni per l'attuazione dell'art.263 del decreto-legge n.34/2020.

Successivamente il 29 luglio 2020, questa Direzione generale ha avviato un confronto con le OO.SS. sugli aspetti del suddetto protocollo quadro che tra l'altro è stato validato dal Comitato tecnico-scientifico, organismo a supporto del Capo Dipartimento della Protezione civile per l'emergenza Covid-19. Al riguardo l'Amministrazione con riferimento alla sede centrale sta provvedendo ad adeguarsi al suddetto protocollo quadro, sia con riferimento alle misure organizzative che di prevenzione e protezione della sicurezza dei dipendenti e valuterà la possibilità di adottare dei protocolli di sicurezza specifici. Pertanto, si invitano gli Uffici periferici ad attivare il confronto con le OO.SS. e con le RSU per il rientro in sicurezza.

Inoltre, il decreto legge n.83 del 31 luglio 2020, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.190 del 31 luglio 2020, che ha prorogato lo stato di emergenza, non ha novato i termini previsti dall'art.263 del decreto-legge n.34 convertito in legge n.77/2020.

In relazione alla recente evoluzione del quadro normativo, nonché all'esito del confronto con le OO.SS., conclusosi il 5 agosto 2020, si riportano di seguito le indicazioni operative relative allo svolgimento dell'attività lavorativa presso questa Amministrazione, alle quali codesti Uffici dovranno attenersi.

Come già precisato nella Circolare del 20 luglio 2020 n. 30419, si invitano le Direzioni Generali ad individuare le attività che possono essere svolte in modalità agile e concludere tempestivamente, e comunque non oltre il 14 settembre prossimo, la

procedura per l'attivazione del lavoro agile al 50% dei dipendenti. Si precisa che il lavoro agile al 50% è riferito al personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), dell'articolo 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 (ossia prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 e 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81).

Il personale con contratto di telelavoro svolgerà la propria attività lavorativa secondo le modalità definite nei relativi accordi individuali. Tale personale potrà pertanto essere incluso nel computo del personale sul quale calcolare il 50% da porre in lavoro agile.

Qualora le istanze di lavoro agile presentate dai dipendenti impegnati in attività che possono essere svolte in modalità agile superino la soglia del 50%, i singoli uffici dovranno stilare una graduatoria sulla base delle seguenti priorità, al fine di privilegiare le categorie c.d. "fragili" di lavoratori:

1. dipendenti in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Presenza 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;
2. soggetti in stato di immunodepressione congenita o acquisita (es.: trapiantati; malattie del connettivo come LES, sclerosi sistemica, Sind. Di Sjogren, ecc.; tiroidite di Hashimoto);
3. dipendenti affetti da patologie croniche o con multimorbilità (es.: diabetici ID; cardiovasculopatie ischemiche cardiache o vascolari o cerebrali; patologie polmonari; asma; BPCO; ipertensione arteriosa instabile; malattie infiammatorie croniche; sindromi da malassorbimento; malattie neuromuscolari gravi; obesità con BMI>30; insufficienza renale-surrenale cronica; malattie degli organi emopoietici; emoglobinopatie, epatopatie croniche, fibrosi cistica, soggetti con deficit delle capacità cognitive; ecc.);
4. altre condizioni di fragilità (ad esempio stato di gravidanza);
5. dipendenti con esigenze di assistenza nei confronti di familiari, accertati ai sensi della legge 104/92;
6. dipendenti su cui grava la cura dei figli minori di 14 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore;
7. dipendenti che si avvalgono dei servizi pubblici e di trasporto per raggiungere la sede lavorativa, con riferimento alla maggiore distanza dal luogo di lavoro.
8. dipendenti in possesso di propria strumentazione per lo svolgimento dell'attività lavorativa (pc, connessione, telefono, etc.);
9. dipendenti a rischio in ragione dell'età anagrafica.

Le sopra citate priorità modificano e sostituiscono i criteri individuati nella circolare del 20 luglio 2020 n.30419 .

Al riguardo, il dipendente che ritiene di trovarsi in una condizione di "maggiore esposizione a rischio contagio", ai sensi dell'art. 83, comma 1, del decreto-legge n.34 del 19 maggio 2020, e, pertanto, ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità "agile", è tenuto ad attivare la procedura per la verifica della condizione di "maggiore esposizione a rischio contagio".

I responsabili degli uffici, ai fini del raggiungimento dell'obiettivo previsto dalla norma (art. 263), artocleranno il lavoro agile in un massimo di n.3 giornate per settimana. Le restanti n. 2 giornate lavorative da svolgere in sede saranno effettuate secondo l'orario antecedente al lock down, fatte salve modifiche dello stesso in ragione di specifiche esigenze.

Il personale con "gravi patologie", accertate da specifica certificazione medica, potrà richiedere di svolgere il lavoro in modalità agile fino a 5 giorni a settimana. In tal caso, per poter essere autorizzato, l'interessato sarà inviato a visita dal medico competente (art. 83 del decreto-legge n. 34/2020).

Le giornate in lavoro agile sono concordate col Dirigente in considerazione delle esigenze di servizio e di evitare per quanto possibile la copresenza negli stessi ambienti di lavoro.

I buoni pasto potranno essere maturati solo nelle giornate di servizio svolte in presenza – secondo le modalità già stabilite – così come potrà essere svolto solo in presenza il lavoro straordinario.

L'amministrazione riconosce il diritto del lavoratore agile di non leggere e non rispondere a mail, telefonate o messaggi lavorativi e di non telefonare, di non inviare mail e messaggi di qualsiasi tipo inerente all'attività lavorativa in una fascia lavorativa definita nell'istanza di partecipazione e d'accordo con il proprio dirigente. Il diritto alla disconnessione si applica comunque:

- in senso bidirezionale (verso i responsabili e viceversa) oltre che in senso orizzontale, cioè tra colleghi;
- dalle 20.00 alle 7.00 del mattino seguente, dal lunedì al venerdì, salvo i casi di comprovata urgenza o per reperibilità, nonché dell'intera giornata di sabato, di domenica e di altri giorni festivi.

Al fine di facilitare il distanziamento interpersonale nei luoghi di lavoro, oltre a contribuire alla riduzione del rischio di affollamenti nei mezzi pubblici nel tragitto casa-lavoro dei lavoratori - fermo restando la contrattazione integrativa sui criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita - per le sole sedi centrali del Ministero, è ampliata la flessibilità in entrata ed in uscita fino alle ore 10,00 in entrata e fino alle ore 19,30 in uscita. Resta fermo che gli Uffici emaneranno disposizioni interne per favorire l'utilizzo più ampio della flessibilità da parte dei propri dipendenti.

Il Direttore Generale
(dott. Enrico Finocchi)