

PROTOCOLLO CONDIVISO AGID e ORGANIZZAZIONI SINDACALI
PER LA REGOLAMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE
IN RELAZIONE ALL'EMERGENZA DA COVID-19

In data 20.11.2020 si sono incontrati in videoconferenza i rappresentanti dell'Agenzia per l'Italia Digitale, di seguito "Agid", le Organizzazioni sindacali del comparto e dell'area dirigenza e la RSU per la definizione di un protocollo condiviso di regolamentazione del lavoro agile emergenziale.

Premesso che

- con Protocollo sottoscritto da Agid con le OO.SS. in esito alla riunione tenutasi in videoconferenza in data 17 luglio 2020 le parti, alla luce delle disposizioni intervenute a livello nazionale per contrastare e contenere la pandemia innescata dal virus COVID 19, hanno condiviso le direttive operative per la gestione delle misure da adottare nell'ambiente di lavoro con la finalità di prevenire e contrastare il contagio, prevedendo nel contempo la possibilità di un adeguamento delle stesse, entro il 31 dicembre 2020, in funzione delle esigenze di progressiva riapertura e riavvio di tutte le attività pubbliche e private e compatibilmente con l'evoluzione della situazione epidemiologica nazionale.
- Il citato Protocollo prevede, in particolare, la presenza in sede degli addetti alle attività indifferibili espressamente individuate nell'atto, disponendo per il restante personale la prosecuzione, fino al 30 settembre 2020, della modalità agile semplificata già in vigore nella fase emergenziale per lo svolgimento a distanza della prestazione lavorativa;
- In relazione alla fase epidemiologica in corso, l'articolo 263 del Decreto Legge 19 maggio, 2020 n. 34, convertito dalla Legge 17 luglio 2020 n. 77, e modificato dalla Legge 11 settembre 2020, n. 120, dispone che "al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all' articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adeguano l'operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali. A tal fine, fino al 31 dicembre 2020, in deroga alle misure di cui all' articolo 87, comma 1, lettera a), e comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione

dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente. In considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica, con uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione possono essere stabilite modalità organizzative e fissati criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile, anche prevedendo il conseguimento di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi. Alla data del 15 settembre 2020, l'articolo 87, comma 1, lettera a), del citato decreto-legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020 cessa di avere effetto".

- Il decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito con modificazioni dalla legge 14 luglio 2020 n. 74, contiene ulteriori misure urgenti di contrasto all'emergenza epidemiologica da COVID-19;
- La legge 17 luglio 2020 n. 77 di conversione con modificazioni del decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34, ha introdotto il diritto al lavoro agile per i lavoratori sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'art. 83 del decreto-legge, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa (lavoratori fragili);
- Il Protocollo quadro per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici sui luoghi di lavoro in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19", sottoscritto il 24 luglio 2020 dal Ministro per la pubblica amministrazione con le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative nelle pubbliche amministrazioni, prevede che le singole amministrazioni dovranno adeguarsi nel rispetto del richiamato articolo 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 3. Il Protocollo dispone, altresì, in attesa di una definizione contrattuale specifica del rapporto di lavoro agile, che le amministrazioni attivino il confronto con i soggetti sindacali ai sensi della disciplina contrattuale vigente, al fine di contemperare l'esigenza di pieno riavvio delle attività amministrative, produttive e commerciali e dell'erogazione dei servizi all'utenza, con la necessità di fronteggiare le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica e all'evolversi del suo contesto, anche prevedendo la coerente applicazione degli istituti

del rapporto di lavoro previsti dai CCNL vigenti alle attività di lavoro svolte in forma agile.

- La Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 3 del 24 luglio 2020 reca le "Indicazioni per il rientro in sicurezza sui luoghi di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni".
- Il Decreto legge 30 luglio 2020 n. 83, proroga lo stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 fino al 15 ottobre 2020 in relazione ai termini previsti da alcune disposizioni legislative emanate durante il periodo di emergenza sanitaria.
- L'art. 21 bis del decreto legge 14 agosto 2020, n.104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, reca disposizioni sul "Lavoro agile e congedo straordinario per i genitori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici".
- Il Decreto legge 8 settembre 2020 n. 111, introduce ulteriori disposizioni urgenti per far fronte a indifferibili esigenze finanziarie e di sostegno per l'avvio dell'anno scolastico, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, prevedendo, all'articolo 5, per i dipendenti genitori di minori di quattordici anni lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile per tutto il periodo di quarantena eventualmente disposto dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico.
- Il Decreto legge 7 ottobre 2020, n. 125, reca misure urgenti connesse con la proroga della dichiarazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e per la continuità operativa del sistema di allerta COVID, nonché per l'attuazione della direttiva (UE) 2020/739 del 3 giugno 2020, prevedendo, in particolare, l'estensione dello stato di emergenza al 31.1.2021.
- Il dPCM 13 ottobre 2020, introduce ulteriori misure urgenti per il contenimento del contagio su tutto il territorio nazionale, prevedendo, in particolare, all'art. 3, comma 3, che *"Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è incentivato il lavoro agile con le modalità stabilite da uno o più decreti del Ministro della pubblica amministrazione, garantendo almeno la percentuale di cui all'articolo 263, comma 1, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34."*
- Il decreto del Ministro della pubblica amministrazione, in data 19 ottobre 2020, recante ulteriori disposizioni sul lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni per l'attuale fase della pandemia, prevede in particolare che le pubbliche amministrazioni, tenuto conto dell'evolversi della situazione epidemiologica, sono tenute ad assicurare in ogni caso le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato, nonché ad organizzare e svolgere le riunioni in modalità a distanza, salvo la sussistenza di motivate ragioni;
- Il dPCM 24 ottobre 2020 e il successivo del 3 novembre 2020 rafforzano ulteriormente le misure di prevenzione e contenimento della pandemia sul territorio nazionale.

- L'articolo. 7, comma 6, lett. k) e v) del vigente CCNL FC prevede la contrattazione in materia di “salute e sicurezza sul lavoro”, nonché sui "riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi";

Preso atto

- che in ottemperanza alle recenti disposizioni adottate in materia di lavoro agile nel periodo emergenziale, comportanti il superamento della previsione del principio della presenza in servizio solo per lo svolgimento di attività "indifferibili e urgenti", si rende necessaria una revisione dell'organizzazione del lavoro nel segno della flessibilità, in conformità alle disposizioni adottate in relazione all'attuale fase della pandemia;
- che è decaduta la precedente fase di applicazione del lavoro agile con le modalità disposte sin dal mese di marzo in attuazione dell'art. 87, 1 comma lett. a, del decreto legge n. 18/2020;
- che l'art. 263 citato è stato oggetto di analisi interpretativa della Circolare n. 3 del luglio scorso del Dipartimento della funzione pubblica, che ha ribadito il principio per cui occorre prevedere il rientro in servizio anche del personale sino ad oggi occupato da remoto, "ferma restando la necessità, per le stesse amministrazioni, di aggiornare ed implementare la mappatura di quelle attività che, in base alla dimensione organizzativa e funzionale di ciascun ente, possono essere svolte in modalità agile, con l'individuazione del personale da assegnare alle stesse;
- che la Circolare congiunta del Ministero del lavoro e del Ministero della salute in data 4 settembre 2020, fornisce chiarimenti e aggiornamenti con particolare riguardo alle categorie di lavoratori c.d. “fragili”, alla precedente circolare del 29 aprile 2020, recante “Indicazioni operative relative alle attività del medico competente nel contesto delle misure per il contrasto e contenimento della diffusione del virus SARS –Cov-2 negli ambienti di lavoro e nella collettività”;
- che ai sensi del combinato disposto degli artt. 39 del D.L. n. 18/2020 (convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27), 90 del D.L. n. 34/2020 (convertito dalla legge 17 luglio 2020, n. 77), e l, comma 3, D.L. n. 83/2020, resta fermo il diritto allo svolgimento del lavoro in modalità agile fino al 15 ottobre 2020, del personale appartenente alle c.d. categorie “fragili”;
- che con D.M. del 19 ottobre 2020 il Ministro della pubblica amministrazione, nell'intento di fornire un quadro ricognitivo organico della disciplina sul lavoro agile nell'emergenza, ha preliminarmente ribadito che tale modalità, comportante alternanza tra giornate lavorate in presenza e giornate lavorate da remoto, costituisce una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa senza vincoli precisi di orario e di luogo di lavoro, può avere ad oggetto sia le attività ordinariamente svolte in

presenza dal dipendente, sia, in aggiunta o in alternativa e comunque senza aggravio dell'ordinario carico di lavoro, attività progettuali specificamente individuate tenuto conto della possibilità del loro svolgimento da remoto, anche in relazione alla strumentazione necessaria;

- che, con riferimento all'attuale fase della pandemia da COVID-19 e agli interventi di contenimento della diffusione del virus nello stato di emergenza in atto, il decreto citato detta precise misure organizzative da adottare con immediatezza fino al 31 dicembre 2020 da parte delle pubbliche amministrazioni;
- che, tenuto conto dell'evolversi della situazione epidemiologica, il decreto in questione, ferma restando la necessità di assicurare l'applicazione del lavoro agile ad almeno il 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte con tale modalità, considera comunque necessarie "le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato";
- che per quanto riguarda i casi di quarantena con sorveglianza attiva o di isolamento domiciliare fiduciario, ivi compresi quelli di cui all'articolo 21-bis, commi 1 e 2, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126 il citato decreto ministeriale, ferma restando l'applicazione del comma 5 dello stesso articolo 21-bis, dispone che il lavoratore, che non si trovi comunque nella condizione di malattia certificata, è tenuto a svolgere la propria attività in modalità agile, prevedendo, altresì, per i casi in cui ciò non sia possibile in relazione alla natura della prestazione, che il dipendente è comunque tenuto a svolgere le attività assegnate dal dirigente ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera b), dello stesso decreto.
- 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.
- che conformemente a quanto già stabilito dalla circolare esplicativa n. 2 del 1 aprile 2020 adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione "Misure recate dal decreto legge 17 marzo 2020 n.18" e dalla Direttiva n. 3 del 4 maggio 2020 adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione "Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell'evolversi della situazione epidemiologica da parte delle pubbliche amministrazioni", il Dipartimento della Funzione Pubblica con parere DFP-0055495-P-28/08/2020 ha ribadito la possibilità che *"ciascuna amministrazione, nell'ambito della propria autonomia organizzativa e gestionale del lavoro, assuma le decisioni più opportune in relazione all'attivazione o meno dei buoni pasto sostitutivi, alle modalità di erogazione degli stessi, nonché all'attivazione di adeguate misure volte a garantire la verifica di tutte le condizioni e dei presupposti che ne legittimano l'attribuzione ai lavoratori"*;
- Che il dPCM del 3 novembre 2020, all'articolo 5, prevede fra l'altro che *"Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001,*

n. 165, assicurano le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato con le modalità stabilite da uno o più decreti del Ministro della pubblica amministrazione, garantendo almeno la percentuale di cui all'articolo 263, comma 1, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.”

LE PARTI

Tenuto conto di quanto sopra evidenziato, condividono la necessità di organizzare il lavoro dei dipendenti in regime di lavoro agile semplificato con modalità conformi alle disposizioni vigenti fino al 31 gennaio 2021 o fino alla data successiva individuata dal Governo e/o dal Ministro per la pubblica amministrazione in relazione all'estensione dello stato di emergenza connesso alla pandemia.

Concordano quanto segue:

1. l'applicazione del lavoro agile nella modalità emergenziale, fino al 31 gennaio 2021, prorogabile fino alla data individuata dal Governo e/o dal Ministro per la pubblica amministrazione, alla percentuale più elevata possibile in relazione all'evolversi della situazione epidemiologica e, comunque, ad almeno il 50% del personale preposto alle attività che possono essere svolte con tale modalità;
2. la garanzia del diritto allo svolgimento del lavoro in modalità agile, ai sensi del combinato disposto degli artt. 39 D.L. n. 18/2020, 90 D.L. n. 34/2020, convertito dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e l, comma 3, D.L. n. 83/2020 delle seguenti categorie di personale, che non concorrono alla quantificazione della percentuale del 50%:
 - dipendenti disabili o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona disabile;
 - dipendenti immunodepressi o conviventi con familiari immunodepressi;
 - dipendenti che, sulla base delle valutazioni del medico competente, risultino maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione degli esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità in grado di determinare una situazione di maggiore rischio per la salute, secondo i recentissimi chiarimenti disposti dalla Circolare congiunta del Ministro del lavoro e di quello della salute in data 4 settembre 2020.

La procedura per l'esclusione dalla presenza in sede degli aventi diritto a svolgere l'attività lavorativa in modalità agile è comunicata a tutti i dipendenti dall'Ufficio organizzazione e gestione del personale e resa disponibile sulla intranet AGID.

3. la garanzia, da parte dei responsabili delle strutture, ferma restando la collocazione in lavoro agile del maggior numero possibile di personale e comunque di almeno il 50%, tenuto conto delle esigenze organizzative della struttura e in ottemperanza alle disposizioni vigenti in materia di prevenzione, sicurezza e tutela della salute sul luogo di lavoro, di una rotazione del personale che consenta un'equilibrata alternanza, nell'arco temporale giornaliero, settimanale o plurisettimanale, nello svolgimento dell'attività in modalità agile e di quella in presenza; la rotazione dovrà coinvolgere tutto il personale assegnato, prevedendo fino a un massimo di due giorni di lavoro in presenza alla settimana, escluse le categorie c.d. "fragili", tenendo conto, ove possibile, delle motivate esigenze dei dipendenti. A tal fine il responsabile della struttura terrà conto delle eventuali disponibilità manifestate dal personale per l'accesso alla modalità di lavoro agile, secondo i criteri di priorità di cui all'art. 3, comma 1, lett. e) del DM 19.10.2010 del Ministro per la pubblica amministrazione¹.
4. Resta ferma, in caso di motivate esigenze di servizio e nel rispetto delle disposizioni a tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, la possibilità, da parte dei responsabili delle strutture, di prevedere per il personale assegnato una diversa articolazione delle modalità di erogazione delle prestazioni di lavoro in presenza.
5. Nei confronti dei dipendenti di cui all'articolo 21-bis², del decreto-legge 14 agosto 2020, n.104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, nonché, di norma, nei confronti dei lavoratori fragili è 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 come definite dai contratti collettivi vigenti e lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale. Sono comunque esentati dallo svolgimento di lavoro in presenza i dipendenti genitori di minori di quattordici anni, per il periodo corrispondente alla durata della quarantena obbligatoria del figlio convivente disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente, a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico.

¹ Vedi D.M. 19 ottobre 2020, art. 3, comma 1, lett. e) : “ *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*”.

² L'art. 21 bis del decreto-legge 14 agosto 2020, n.104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, reca disposizioni in materia di “Lavoro agile e congedo straordinario per i genitori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici”.

6. per il lavoro in presenza, i responsabili delle strutture procederanno alla revisione dell'articolazione giornaliera, settimanale e plurisettimanale dell'orario contrattuale, utilizzando al massimo la flessibilità dell'orario di lavoro entro i limiti contrattuali di durata della prestazione giornaliera e settimanale, garantendo, altresì, il distanziamento intertemporale e favorendo le eventuali richieste di flessibilità in entrata e in uscita nell'ambito dell'orario già contrattato, con un'articolazione su 5 giorni, dal lunedì al venerdì, escluse le festività. A tal fine, i responsabili di struttura potranno articolare l'orario di lavoro giornaliero anche in forma mista, ovvero, in parte in presenza e in parte in modalità agile (flessibilità orizzontale e verticale), tenendo conto che tale modalità non potrà generare surplus di orario dell'attività effettuata.
7. La prestazione lavorativa in modalità agile emergenziale, non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro, né sul trattamento economico. Il lavoro agile emergenziale è considerato come servizio pari a quello ordinariamente reso in presenza ed è utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché degli istituti relativi al trattamento economico accessorio.
8. Restano fermi gli obblighi e i doveri derivanti dalla specifica normativa in materia di prevenzione dei rischi, sicurezza e tutela della salute sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81/2008 s.m.i.) e dalla vigente normativa emergenziale, nonché le misure di prevenzione e contrasto alla diffusione del virus COVID 19 nell'ambiente di lavoro adottate in AGID e condivise con le Organizzazioni sindacali (v. Protocollo condiviso AGID-OO.SS. sottoscritto in esito alla videoconferenza del 17 luglio 2020).

Tanto premesso e concordato

AGID si impegna a comunicare tempestivamente a tutto il personale il presente Protocollo recante le misure per lo svolgimento del lavoro agile emergenziale fino al 31.1.2021.

Il presente protocollo è automaticamente prorogato fino alla data successiva stabilita dal Governo e/o dal Ministro della pubblica amministrazione in relazione all'estensione dello stato di emergenza connesso alla pandemia. Nel caso di adozione di ulteriori misure restrittive a livello nazionale o territoriale, gli adeguamenti organizzativi disposti da AGID per ottemperare con immediatezza ai nuovi obblighi sono comunicati tempestivamente al medico competente, al RSPP, al RLS, alle OO.SS. e al personale.

Il presente protocollo si intende firmato dalle rappresentanze collegate in videoconferenza che abbiano restituito via PEC, all'indirizzo

protocollo@pec.agid.gov.it il testo dell'intesa inviato da AGID, sottoscritto con firma digitale. Il testo dell'intesa inviato da AGID in formato PDF, potrà essere altresì sottoscritto con firma analogica, siglato su ogni pagina e successivamente acquisito tramite scanner per la restituzione via PEC al suddetto indirizzo di AGID. A conferma dell'avvenuta sottoscrizione da parte della Organizzazione sindacale AGID provvederà all'apposizione della dicitura "Firmato" a fianco del nome della sigla sindacale.

Sono allegati quale parte integrante del presente Protocollo:

- A. Protocollo condiviso sottoscritto in esito alla videoconferenza del 17.7.2020.
- B. Circolare congiunta del Ministero del lavoro e del Ministero della salute in data 4 settembre 2020.
- C. D.M. Ministro della pubblica amministrazione del 19 ottobre 2020
- D. Elenco attività da svolgersi necessariamente in presenza.

