



DG.14

*Giunta Regionale della Campania*  
*Direzione Generale per le Risorse Umane*

Ai Direttori Generali

Ai Responsabili degli Uffici Speciali

Ai Responsabili delle Strutture di Missione

Ai Responsabili delle Strutture:  
Staff *Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile P.R.A.* (50.03.93)

Ufficio del Datore di Lavoro (50.14.81)

Struttura tecnica di supporto O.I.V. (50.14.83)

Supporto al Responsabile della Prevenzione della  
Corruzione e della Trasparenza (50.14.94)

Ai Responsabili delle Segreterie degli Assessori

*e, per conoscenza*

All'Assessore alle Risorse Umane  
Dott.ssa Sonia Palmeri

Al Vice Capo di Gabinetto

LORO SEDI

**Oggetto: D.P.C.M del 26.04.2020 rubricato “Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale.”.**

Com'è noto nella Gazzetta Ufficiale n°108 del 27.04.2020 è stato pubblicato il d.p.c.m. in oggetto indicato, recante ulteriori misure in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 sull'intero territorio nazionale.

In particolare, l'art. 1 rubricato “Misure urgenti di contenimento del contagio sull'intero territorio nazionale” all'art. 1 c.1 lettere gg) e hh) prevede testualmente, che “**fermo restando quanto previsto dall'art. 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, per i datori di lavoro pubblici, la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito**

dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro" e che "si raccomanda in ogni caso ai datori di lavoro pubblici e privati di promuovere la fruizione dei periodi di **congedo ordinario e di ferie**, fermo restando quanto previsto dalla lettera precedente e dall'art. 2, comma 2".

Per effetto della suddetta disposizione, allo stato vengono di fatto confermate le previsioni dell'art. 87 del D.L. 18/2020, che come è noto dispone che:

*"1. 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.*

*2. 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.*

*3. Qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile, anche nella forma semplificata di cui al comma 1, lett. b), le amministrazioni utilizzano gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva. Esperite tali possibilità le amministrazioni possono motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio. 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."*

Si ribadisce, pertanto che, fino a diversa disposizione in ordine alla gestione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, il lavoro agile continua ad essere la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa.

Detta misura organizzativa del lavoro, in quanto dettata dall'esigenza di fronteggiare la straordinaria situazione di emergenza, trova applicazione anche in assenza degli accordi individuali ordinariamente previsti. Tanto in considerazione sia di quanto stabilito dalla vigente normativa, che delle deroghe al regime ordinario di cui agli artt. 4 e 6 del disciplinare approvato con la DGR n° 114 del 4/03/2020.

La presenza del personale in ufficio, pertanto, deve essere limitata alle ipotesi in cui si renda necessaria "per assicurare esclusivamente le attività ritenute indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sui luoghi di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza...".

Si richiamano, sul punto, le disposizioni di cui all'Ordinanza del Presidente della Giunta Regionale n. 19 del 20.03.2020 ed ai Decreti Presidenziali n. 47 del 10.03.2020 e n. 52 del 23.03.2020.

Per eventuale supporto, si rinvia alle indicazioni operative già fornite in materia con note circolari della Scrivente, rinvenibili anche nella sezione "Amministrazione trasparente / Disposizioni Generali / Atti generali".

I Funzionari PO

Dr.ssa Giuliana Grisard

Dr.ssa Benedetta Amato

Il Dirigente della UOD 01

dott. Fabio D'Ambrosio

Il Dirigente di Staff

dott.ssa Luisa Aliperta

Il Direttore Generale

dott.ssa Maria Messina

Firme autografe omesse ai sensi dell'art.3 del D.L.gs. n. 39/1993