



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

Al Responsabile dell'Ufficio VI  
degli U.D.C.P.

*e, per conoscenza*

All'Assessore alle Risorse Umane  
Dott.ssa Sonia Palmeri

Agli Uffici di Gabinetto

LORO SEDI

**Oggetto: Decreto-Legge 17 marzo 2020 n. 18 “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”. Ulteriori indicazioni operative.**

Facendo seguito alla pregressa corrispondenza sul tema, in considerazione dei diversi quesiti pervenuti, appare opportuno fornire alcune indicazioni operative.

L'art 87 del D.L. 17 marzo 2020 n.18 , rubricato (*Misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio e di procedure concorsuali*) come è noto prevede testualmente 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."*

In particolare, il comma 3 del summenzionato articolo introduce la possibilità di esentare il personale dal servizio, come *extrema ratio*, una volta esperite le misure indicate dalla stessa disposizione, in alternativa al ricorso al lavoro agile, quando questo non sia praticabile.

Pertanto, per i dipendenti per i quali non è possibile il ricorso allo *smart working*, i Dirigenti responsabili delle singole strutture provvederanno a collocare gli stessi in ferie d'ufficio, prevedendo preliminarmente lo smaltimento delle ferie pregresse ed in subordine del congedo ordinario, vale a dire delle ferie già maturate nell'anno corrente (da gennaio a marzo 2020).

Si rappresenta, al riguardo, che l'ARAN ritiene sempre applicabile in materia di ferie l'art. 2109 c.c., il cui secondo comma espressamente stabilisce che le ferie sono assegnate dal datore di lavoro, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore.

Si richiama, altresì, la disposizione dell'art. 26 del medesimo decreto legge n. 18/2020, che al comma 2, prevede quanto segue: *"Fino al 30 aprile ai lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nonché ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione 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, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n.9"*.

Quindi, ai lavoratori con disabilità grave o ai quali sia stata certificata una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, è consentito assentarsi dal lavoro e la relativa assenza è equiparata al ricovero ospedaliero, ai sensi dell'art. 19 del decreto legge n. 9/2020.

Solo dopo aver fatto ricorso alle ferie e agli altri istituti previsti dal comma 3 del citato art. 87, ed escluse le altre forme di tutela previste per i lavoratori, quali quelle del richiamato comma 2 dell'art. 26 del D.L. 18/2020, i Dirigenti delle singole Strutture, possono valutare di esentare dal servizio i dipendenti con motivato provvedimento, da cui risultino necessariamente le ragioni ostative al lavoro agile e l'impossibilità di ricorrere ad altri istituti, secondo quanto disposto dal comma 3 art. 87 del D.L. 18/2020.

I suddetti provvedimenti saranno poi inoltrati alle UU.OO.DD. 501405 e 501407 della Direzione Generale per le Risorse Umane, per il seguito di competenza, nonché alla UOD 501401 della medesima Direzione per l'acquisizione al fascicolo personale dei dipendenti interessati.

Appare il caso di evidenziare, al riguardo, che l'attività di gestione del personale, in base all'art. 5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001 e ss.mm. ed ii., rientra tra quelle ricondotte alla esclusiva competenza del dirigente, che vi provvede con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro e, quindi, compete al responsabile della struttura organizzativa presso la quale presta servizio il dipendente, secondo il disegno organizzativo definito nel regolamento di organizzazione dell'ente (art. 2 del D.Lgs.n.165/2001), il compito di adottare gli atti concernenti l'amministrazione del personale.

Si ritiene utile ribadire, quindi, anche in considerazione delle diverse segnalazioni che pervengono a questa Direzione, che 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.**

Detta misura organizzativa, comportante l'obbligo del dirigente del controllo sulle attività espletate ed i relativi risultati, in quanto dettata dall'esigenza di fronteggiare la straordinaria situazione di emergenza, deve trovare 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 - si sottolinea ancora una volta - 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..”*.

I Funzionari

dott.ssa Benedetta Amato  
dott.ssa Giuliana Grisard

Il Dirigente della UOD 01  
dott. Fabio D'Ambrosio

Il Dirigente di Staff  
dott.ssa Luisa Aliperta

Il Direttore Generale  
dott.ssa Maria Messina

*Firma autografa omessa ai sensi dell'art.3 del D.Lgs. n. 39/1993*