



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
Direzione Generale del Personale e delle Risorse
Ufficio Terzo del personale dirigenziale, amministrativo e non di ruolo

Ai Signori Direttori Generali
S E D E

All'Ufficio del Capo del
Dipartimento
Ufficio I – Affari Generali
S E D E

Ai Signori Provveditori Regionali
L O R O S E D I

Alle OO.SS. per il tramite dell'Ufficio IV - Relazioni Sindacali
S E D E

Alle R.L.S. per il tramite dell'Ufficio IV - Relazioni Sindacali
S E D E

OGGETTO: decreto legge 24 dicembre 2021, n. 221 - Proroga dello stato di emergenza sanitaria nazionale e ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19.

§ 1. Proroga dello stato di emergenza

Facendo seguito alla ministeriale del 18 ottobre 2021, n. 0382501.U, per opportuna conoscenza, si comunica a causa della situazione pandemica in atto, il decreto legge 24 dicembre 2021, n. 221, nel prolungare ulteriormente lo stato di emergenza fino al 31 marzo 2022 in considerazione del rischio sanitario epidemiologico da COVID-19, ha previsto un rafforzamento delle misure per contrastare i possibili contagi virali, che di seguito si illustrano.



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
Direzione Generale del Personale e delle Risorse
Ufficio Terzo del personale dirigenziale, amministrativo e non di ruolo

§ 2. Congedi ai genitori in caso di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza

L'art. 17 del Decreto Legge 24 dicembre 2021, al comma 3, ha rinnovato, anche per l'anno 2022, le misure di cui all'articolo 9 del decreto legge 21 ottobre 20231, n. 146, convertito con modificazioni dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215, che di seguito si riassumono:

2.1 Genitori di figli minori di 14 anni di età (fino al compimento del 14° anno) con loro conviventi, in caso di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza, o di quarantena o di infezione da Covid, potranno fruire dei congedi parzialmente retribuiti al 50% della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa. Tali congedi potranno essere accolti entro il limite di spesa stabilito dall'art. 17 del predetto decreto legge 24 dicembre 2021, n. 221.

Tale beneficio è riconosciuto anche ai genitori di figli con handicap grave indipendentemente dall'età di questi ultimi e dalla convivenza con il genitore richiedente, per la durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché per la durata della quarantena del figlio ovvero nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza o il figlio frequenti centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura. Il congedo di cui al presente punto può essere fruito in forma giornaliera od oraria.



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
Direzione Generale del Personale e delle Risorse
Ufficio Terzo del personale dirigenziale, amministrativo e non di ruolo

Tali congedi potranno essere accolti entro il limite di spesa stabilito dall'art. 17 del predetto decreto legge 24 dicembre 2021, n. 221.

Le modalità operative per accedere ai benefici di cui al presente sono stabilite dall'INPS.

- 2.1.1 Nel caso di figli con età compresa tra i 14 (dal giorno successivo al compimento del 14° anno) e 16 anni, uno dei genitori - alternativamente all'altro - ha diritto, al ricorrere delle condizioni di cui al punto 2.1 di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

§ 3. Accesso alla modalità di lavoro agile per i lavoratori fragili

I "lavoratori fragili" potranno continuare a svolgere, di norma, l'attività in lavoro agile, anche con adibizione a mansioni diverse ma uguale inquadramento, fino all'adozione di un prossimo decreto ministeriale che individuerà «le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali, fino al 28 febbraio 2022, la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile».

Si comunica, altresì, che non risulta, allo stato, essere stata prorogata, per i lavoratori fragili, la misura che prevedeva l'equiparazione dell'assenza dal lavoro al ricovero ospedaliero (con relativa indennità), qualora l'attività non possa essere effettuata in lavoro agile.

Per l'individuazione dei lavoratori fragili si richiamano le indicazioni fornite al paragrafo 4 della ministeriale del 18 ottobre 2021, n. 0382501.U.



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
Direzione Generale del Personale e delle Risorse
Ufficio Terzo del personale dirigenziale, amministrativo e non di ruolo

§ 4. Lavoro agile nella pubblica amministrazione

Con documento redatto il 5 gennaio 2022, che si allega, il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha inteso sensibilizzare le pubbliche amministrazioni ad utilizzare appieno tutti gli strumenti di flessibilità che le relative discipline di settore già consentono.

In particolare, nel confermare i principi contenuti nel DM 8 ottobre 2021¹ del Ministro della Pubblica Amministrazione, secondo cui il servizio in presenza è tornato ad essere la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa e che l'accesso al lavoro agile è soggetto alle condizionalità di cui all'art. 1, comma 3 del citato decreto, si richiamano le indicazioni di cui alla Ministeriale 3 novembre 2021, n. 406146.

Pertanto, è consentito il ricorso al lavoro agile secondo la disciplina prevista dal POLA (Piano Organizzativo Del Lavoro Agile) allegato al Piano della performance 2021-23, nelle more dell'entrata in vigore del nuovo CCNL e della definizione della procedura di cui all'art. 6, comma 2, lett. b), del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113), nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), da redigersi entro il 31 marzo 2022².

Ciò premesso, si ritiene che possano essere prorogati i progetti individuali autorizzati ai sensi della citata ministeriale entro i termini di cui al punto precedente e sino a nuove determinazioni.

Infine, secondo il documento citato in premessa di paragrafo, il lavoro agile potrà essere programmato con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile

¹ DECRETO 8 ottobre 2021, "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni".

² Art. 6. Piano integrato di attività e organizzazione – co. 3, lett b): la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria

Direzione Generale del Personale e delle Risorse

Ufficio Terzo del personale dirigenziale, amministrativo e non di ruolo

secondo il criterio di ampia flessibilità, anche modulandolo in base alle singole realtà lavorative, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza potrà essere valutata anche nella media della programmazione plurimensile.

Sarà pertanto, possibile equilibrare il rapporto lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali al proprio territorio, tenendo conto dell'andamento epidemiologico nel breve e nel medio periodo, nonché, ove necessario al fine di prevenire e ridurre il numero dei contagi, concedendo il lavoro agile al dipendente anche per più di un giorno a settimana.

Si richiamano, infine, le indicazioni già fornite con precedenti note ed in particolare quelle che prevedono come la presenza del personale nei luoghi di lavoro possa essere organizzata disponendo anche una differenziazione dell'orario di ingresso e di uscita dello stesso, adottando la più ampia flessibilità dell'orario di lavoro dei dipendenti, nonché quelle relative al ricorso ai mobility manager aziendali per la elaborazione dei piani degli spostamenti casa - lavoro.

Le LL.SS.II. sono invitate a diramare la presente ministeriale agli istituti, servizi e uffici dipendenti, disponendo che tale comunicazione venga portata a conoscenza di tutto il personale interessato con i mezzi ritenuti più idonei al fine di consentire la massima e più celere pubblicità.

Si ringrazia per la collaborazione e si inviano cordiali saluti.

Il Direttore Generale

Massimo Parisi



Il Ministro per la pubblica amministrazione



Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Oggetto: Lavoro agile

L'acuirsi dei contagi manifestatosi a ridosso del periodo delle festività e ancora in fase ascendente ha riproposto la necessità di utilizzare ogni strumento utile a diminuire le possibilità del diffondersi del virus, ivi incluso il ricorso al lavoro agile, che pure non è stato mai interrotto, ma che invece è stato disciplinato da un quadro regolatorio, sia nel pubblico che nel privato, differenziato ma esaustivo.

In relazione a tale quadro regolatorio, informato il Consiglio dei Ministri nella seduta del 5 gennaio 2022, con il presente documento si intendono sensibilizzare le amministrazioni pubbliche ed i datori di lavoro privati ad utilizzare appieno tutti gli strumenti di flessibilità che le relative discipline di settore già consentono e che sinteticamente si riportano di seguito.

1. Lavoro agile nella pubblica amministrazione

Con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni pubbliche è quella svolta in presenza, fermo restando l'obbligo, per ciascuna di esse, di assicurare il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da Covid-19.

Il rientro "in presenza" del personale delle pubbliche amministrazioni è stato disciplinato da subito con il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021, che ha individuato le condizionalità ed i requisiti necessari (organizzativi ed individuali) per utilizzare il lavoro agile in un quadro di efficienza e di tutela dei diritti dei cittadini ad una adeguata qualità dei servizi; dalle "linee guida" adottate previo confronto con le organizzazioni sindacali e sulle quali è stata acquisita l'intesa della Conferenza unificata lo scorso 16 dicembre. Il quadro regolatorio è stato infine completato, per la prima volta, come concordato con i sindacati nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale siglato a Palazzo Chigi il 10 marzo 2021, dal Contratto collettivo sottoscritto tra Aran e parti sociali il 21 dicembre 2021, che del lavoro agile nel pubblico impiego ha individuato caratteristiche, modalità, limiti e tutele.

Una delle principali caratteristiche della disciplina oggi vigente per il lavoro agile nella pubblica amministrazione è la flessibilità.

Flessibilità ed intelligenza sono i principali pilastri sui quali ciascuna amministrazione è libera di organizzare la propria attività, mantenendo invariati i servizi resi all'utenza.



Ogni amministrazione pertanto, può programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulandolo, come necessario in questo particolare momento, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile.

In sintesi, ciascuna amministrazione può equilibrare il rapporto lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione, tenendo conto dell'andamento epidemiologico nel breve e nel medio periodo, e delle contingenze che possono riguardare i propri dipendenti (come nel caso di quarantene breve da contatti con soggetti positivi al coronavirus).

Si richiama ulteriormente l'attenzione, infine, su quanto già previsto dall'articolo 2, del DM 8 ottobre 2021, circa la possibilità, per le amministrazioni, di avvalersi dei *mobility manager aziendali*, nominati ai sensi del decreto interministeriale 12 maggio 2021, per la elaborazione dei Piani degli spostamenti casa-lavoro (PSCL) di propria competenza tenendo conto delle disposizioni relative all'ampliamento delle fasce di ingresso e uscita dalle sedi di lavoro già consentite sia dalla contrattazione collettiva che dal citato decreto 8 ottobre 2021. I predetti *mobility manager aziendali* dovranno operare in raccordo con gli Enti locali tramite i relativi *mobility manager d'area* di cui al predetto decreto interministeriale, per un'azione di raccordo costante, sia per le finalità dettate dall'art. 6 del decreto interministeriale 12 maggio 2021, sia per la verifica complessiva e coordinata dell'implementazione dei PSCL, nonché per l'identificazione e la promozione di azioni di miglioramento complessivo dell'offerta di mobilità sul territorio di riferimento alla luce delle nuove fasce di ingresso e uscita dalle sedi di lavoro.

2. Lavoro agile nel lavoro privato

Lo svolgimento della prestazione del lavoro in modalità agile ha da subito rappresentato un efficace strumento per arginare la diffusione del virus e contenere gli effetti economici negativi.

In tal senso, il Governo è intervenuto con discipline emergenziali dirette ad agevolarne l'utilizzo per quanto più possibile, anche mediante deroghe e semplificazioni, promuovendone il ricorso anche nei "Protocolli delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro", sottoscritti il 14 marzo e il 24 aprile 2020 e aggiornati il 6 aprile 2021, d'intesa con le organizzazioni datoriali e sindacali.

La normativa si è consolidata con l'articolo 90 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazione dalla legge 17 luglio 2020 n. 77 che ha consentito la possibilità di ricorrere al



Il Ministro per la pubblica amministrazione

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali

lavoro agile con modalità semplificate, senza l'accordo individuale tra azienda e singolo dipendente e con notifica telematica e massiva al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Tale disciplina, dopo che il decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito dalla legge 17 giugno 2021, n. 97, aveva spostato i termini prima dal 30 aprile 2021 al 31 luglio 2021 e poi a dicembre 2021, è stata prorogata al 31 marzo 2022 dal decreto-legge 24 dicembre 2021 n. 221.

Pertanto, fino al 31 marzo 2022, le modalità di comunicazione del lavoro agile restano quelle previste dall'articolo 90, commi 3 e 4, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazione dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

Quindi, in sintesi, la modalità di lavoro agile può essere applicata a ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali e gli obblighi di informativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro di cui all'articolo 22 della legge n. 81 del 2017 possono essere assolti in via telematica, anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro. Inoltre, i datori di lavoro privati comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e, in via telematica, i nominativi dei lavoratori nonché la data di inizio e di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, utilizzando la procedura semplificata con la modulistica e l'applicativo informatico resi disponibili nel sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Anche per il lavoro privato i piani predisposti dai *mobily managers*, ove presenti, potranno fornire un utile ausilio per conseguire una più razionale pianificazione dell'organizzazione del lavoro.

Visto il protrarsi dello stato di emergenza, si raccomanda, pertanto, il massimo utilizzo di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o a modalità a distanza, ferma la necessità che il datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause).

On. Prof. Renato Brunetta

Firmato digitalmente
da BRUNETTA RENATO
C=IT
O= PRESIDENZA
CONSIGLIO DEI MINISTRI

On. Andrea Orlando

Firmato digitalmente da
ORLANDO ANDREA
C=IT
O= MINISTERO DEL LAVORO E
DELLE POLITICHE SOCIALI