

Prof. Avv. Sandro Mainardi
Alma Mater Studiorum - Università di Bologna

Il diritto del lavoro nella pandemia: il settore pubblico

sandro.mainardi@unibo.it

Pandemia e lavoro agile

La definizione di legge

Art. 18 L. n. 81/2017

«1. [...] *lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva».*

La formula (più) aperta per le p.a.

Art. 14 L. n. 124/2015

Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche

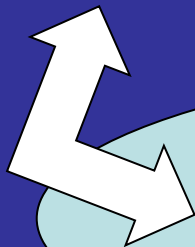
«1. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad **almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano**, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono **non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera**»

Discipline contrattuali

Un ruolo regolativo per i contratti collettivi (integrativi):

Art. 22 CCNL Istruzione e Ricerca 2018

Materia di contratto di Istituzione scolastica: i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione)



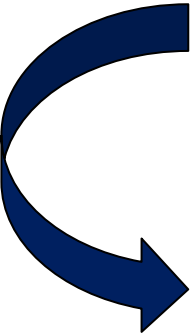
**Buone pratiche di amministrazione
anche per la gestione di
straordinari, reperibilità, benessere
organizzativo, ecc.**

Gli elementi caratterizzanti per le pa

Direttiva n. 3/2017

L'accordo individuale ex art. 18 L. n. 81/2017 deve essere preceduto da atto **amministrativo interno macro-organizzativo** disciplinante gli aspetti organizzativi e i riflessi sui rapporti di lavoro



- 
- **definizione di lavoro agile** anche attraverso l'indicazione delle differenze rispetto al telelavoro
 - individuazione della **platea dei destinatari**, fermo il principio di non discriminazione di carriera (l. 124/2015);
 - definizione degli **strumenti di lavoro**;
 - eventuale indicazione della **sede di lavoro**;
 - **fissazione del numero** di giorni, ore, mesi, anni di *smart working* con prevalenza della modalità di prestazione in sede, ragionando in termini di giorni fissi o variabili.
 - richiamo al **controllo di gestione** e al **sistema di misurazione e valutazione della performance**.
 - **criteri** e alle **procedure** per l'erogazione delle risorse di cui al **Fondo di amministrazione**

Lo smart working emergenziale

Nuovi o ulteriori obiettivi

Protocollo sicurezza 24.4.2020
e Linee guida INAIL 9.4.2020

Tutela della salute pubblica e dei lavoratori favorendo al massimo le attività a distanza in forma continuativa

Sostenere la continuità dell'attività lavorativa – in deroga al *factum principis* – obiettivo che giustifica deroghe alle norme della l. 81/2017

Cornice dello Stato di Emergenza Nazionale (DPCM 31.1.2020) più volte prorogato (oggi fino al 30.4.2021)

I provvedimenti in sintesi

D.L. 23.2.2020, n. 6 - Dpcm 23.2.2020 – specifiche deroghe, in ordine a presupposti, limiti e modalità di svolgimento dei lavoro agile, applicabili in via automatica e provvisoria nell'ambito dei Comuni «zona rossa» **anche in assenza di accordo individuale.**

Dpcm 1.3.2020 – amplia la possibilità a tutto il territorio nazionale con **procedura semplificata delle comunicazioni per tutta la durata dello stato di emergenza** (dd.mm. 4.3.2020; 11.3.2020; 22.3.2020; 25.3.2020; 10.4.2020; 26.4.2020) distinguendo, nella chiusura, tra attività essenziali, in cui il lavoro agile è il preferito e raccomandato, e attività non essenziali per le quali nella sospensione il lavoro agile è l'unica modalità.

Funzione Pubblica Dir. 25.2.2020, n. 1; Dir. 12.3.2020, n. 2; Dir. 4.5.2020, n. 3 rafforza il ricorso al lavoro agile nelle p.a. definito in questo ambito quale «**modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa**» ferma restando la necessità di “assicurarne la compatibilità con la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori”

I provvedimenti in sintesi

D.L. 17.3.2020, n. 18 conv. in L. n. 27/2020 (*Cura Italia*) – per il **settore privato** l'art. 39 inserisce criteri per rafforzare il diritto o la precedenza di accesso di soggetti fragili al lavoro agile. L'art. 87 per le p.a. specifica che **«il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle p.a. La presenza in sede è limitata alle attività indifferibili che richiedono necessariamente la presenza, comunque prescindendo dagli accordi e dagli obblighi informativi previsti dalla L. n. 81/2017»**.

La prestazione agile può essere svolta anche con **strumenti informatici nella disponibilità del lavoratore** qualora non forniti dall'amministrazione; in questo caso la p.a. **non è responsabile della sicurezza e buon funzionamento** degli strumenti tecnologici. Le p.a. sono destinatarie di forme di accelerazione ed incentivazione economica per acquisto per acquisto di beni tecnologici e della connettività

I provvedimenti in sintesi

D.L. 19.5.2020, n. 34 conv. in L. n. 77/2020 (*Decreto Rilancio*) – per il **privato** deroga all'accordo individuale della legge 81/2017 con riconoscimento di un "diritto" al lavoro agile a favore di alcune categorie di lavoratori. Per le **pubbliche amministrazioni** ci si avvia verso **soluzioni più strutturate**, con **norma programmatica** (art. 90) che impone alle pa l'adeguamento alle indicazioni del decreto Cura Italia (limitazione del personale in presenza e lavoro agile senza accordo individuale) proponendo l'adozione di misure organizzative rimesse all'autonomia degli enti, che operino sull'**articolazione dell'orario di lavoro**, sui **turni** giornalieri e settimanali e sulle **modalità di interlocuzione con l'utenza**, la quale può avvenire anche in modalità digitale. Il decreto prevede sul punto «**adeguate forme di aggiornamento**» per i **dirigenti** e le misure adottate sono valutate ai fini della *performance* dirigenziale.

In sede di conversione, la **legge 17 luglio 2020, n. 77** ha disposto, con particolare riferimento al lavoro agile, che le amministrazioni debbano applicarlo "**al 50% del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità**", fino al 31 dicembre 2020, con le modalità semplificate finora adottate (art. 263)

L'ultima tappa

Direttiva FP 19 ottobre 2020

Fino al 31 dicembre 2020 per accedere al lavoro agile **non è richiesto l'accordo individuale** di cui all'articolo 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81. 3. Il lavoro agile 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. Di regola, il lavoratore agile **alterna** giornate lavorate in presenza e giornate lavorate da remoto

D.L. 14.1.2021, n. 2

proroga al 30.4.2021 lo stato di emergenza che fonda il lavoro agile emergenziale il quale è quindi incentivato per tutti i lavoratori che possono applicarlo, come previsto dalle vigenti disposizioni

I profili derogatori nell'emergenza

Il lavoro agile perde tendenzialmente il requisito dell'alternanza, seppure non escluso, in ragione dell'evoluzione della pandemia

Il lavoro agile può esser realizzato con strumenti del lavoratore senza assicurarne la pa funzionamento e sicurezza

Pur nelle deroghe occorre assicurare i principi della L. n. 81/2017 (artt. 18-23) specie quelli di derivazione costituzionale (diritto alla disconnessione)

Il lavoro agile viene attivato senza accordo tra le parti, con decisione unilaterale e discrezionale del datore (ma con obiettivi di diffusione

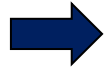
Semplificazione delle comunicazioni ai centri per l'impiego ma dal 19.5.2020 anche con indicazione della data di cessazione della modalità agile

Obiettivo: utilizzo in modalità agile del 50% dei lavoratori che svolgono attività esercitabili a distanza

La clausola di lavoro agile ha durata determinata, legata allo stato di emergenza sanitaria

Direttiva FP 19 ottobre 2020

Modalità di lavoro agile nelle p.a.



Ciascun dirigente, con immediatezza:



organizza il proprio ufficio **assicurando**, su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale, lo svolgimento del lavoro agile almeno al **cinquanta per cento del personale** preposto alle attività che possono essere svolte secondo tale modalità



adotta, nei confronti dei dipendenti genitori, nonché, di norma, nei confronti dei lavoratori fragili **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;



favorisce la rotazione del personale tesa ad assicurare, nell'arco temporale settimanale o plurisettimanale, **un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e di quella in presenza**, tenendo comunque conto delle prescrizioni sanitarie vigenti adeguando la presenza a quanto stabilito nei protocolli di sicurezza e nei documenti di valutazione dei rischi;



tiene conto, nella rotazione delle eventuali disponibilità manifestate dai dipendenti per l'accesso alla modalità di lavoro agile, secondo **criteri di priorità** che considerino le 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**



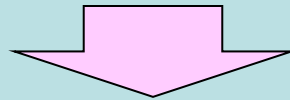
le amministrazioni si adoperano per mettere a disposizione i **dispositivi informatici e digitali ritenuti necessari**, utilizzando le risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente e promuovono l'accesso multicanale dell'utenza. È in ogni caso **consentito l'utilizzo di dispositivi in possesso del lavoratore**, qualora l'amministrazione non sia tempestivamente in grado di fornirne di propri.



le amministrazioni, tenuto conto dell'evolversi della situazione epidemiologica, **assicurano** 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.

Questioni di costituzionalità?

Art. 87 dl 18/2020 – L. n. 77/2020
Lavoro agile come «modalità ordinaria di
svolgimento dell'attività lavorativa»
(almeno) al 50%

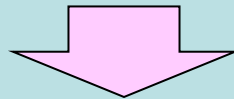


La regolazione imposta dello
smart working pandemico nel
lavoro pubblico può
contrastare con il principio del
buon andamento (art. 97 Cost.)

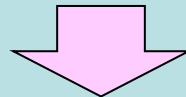
Questioni di costituzionalità?

Art. 87 c. 3 dl 18/2020

«misure alternative» di distanziamento in caso di impossibilità di svolgere la prestazione e di usufruire di ferie, permessi, ecc.



Disparità di trattamento normativo dello smart working pandemico tra lavoro privato e pubblico sotto il profilo dell'ingiustificata diversità di discipline (art. 3 Cost.) rispetto al diritto costituzionale alla salute (art. 32 Cost.) e agli obblighi ex art. 2087 c.c.



Il dipendente pubblico viene esentato dalla prestazione ma questa «costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge» con integrale percezione della retribuzione e delle indennità erogate per particolari condizioni di lavoro, fatta eccezione per quelle sostitutive della mensa

Buoni pasto: sì o no?

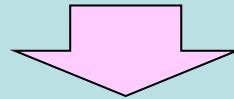
Tribunale di Venezia 8 luglio 2020 - Come infatti ancora ricordato dall'O.S. ricorrente il diritto ai buoni pasto in favore dei lavoratori degli enti locali è previsto al titolo VI del CCNL 14 settembre 2000, rubricato "Trattamento Economico", e in particolare agli artt. 45 e 46 – richiamati all'art. 26 del CCNL di comparto, che ne **subordinano la fruizione soltanto a determinati requisiti di durata giornaliera della prestazione**. Per la maturazione del buono pasto, sostitutivo del servizio mensa (v. art. 45 CCNL di comparto), è necessario che l'orario di lavoro sia organizzato con **specifiche scadenze orarie e che il lavoratore consumi il pasto al di fuori dell'orario di servizio**. Quando la prestazione è resa in **modalità di lavoro agile**, questi presupposti **non sussistono**, proprio perché il lavoratore è libero di organizzare come meglio ritiene la prestazione sotto il profilo della collocazione temporale.(...)

Né a diversa soluzione può indurre l'art. 20 della legge n. 81 del 2017, che nel disciplinare il lavoro agile prevede che il lavoratore in smart working abbia diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le proprie mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. La S.C., è intervenuta per definire la natura dei buoni pasto, **escludendone la natura di elemento "normale" della retribuzione trattandosi di una "agevolazione di carattere assistenziale collegata al rapporto di lavoro da un nesso meramente occasionale"** (v. Cass. 29.11.2019 n. 31137). (...) In sostanza dunque i **buoni pasto non sono dovuti al lavoratore in smart working e di conseguenza la mancata corresponsione degli stessi non doveva essere oggetto di contrattazione e confronto con le sigle sindacali**. D'altro canto è anche difficile ipotizzare quale potrebbe essere l'esito di tale confronto: se i buoni pasto non spettano, non possono essere erogati e l'atto del Comune con cui se ne sospende l'erogazione al lavoratore in smart working è sostanzialmente un atto "necessitato".

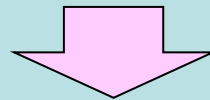
Questioni di costituzionalità?

Art. 87 dl 18/2020

Lavoro agile come «modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa»



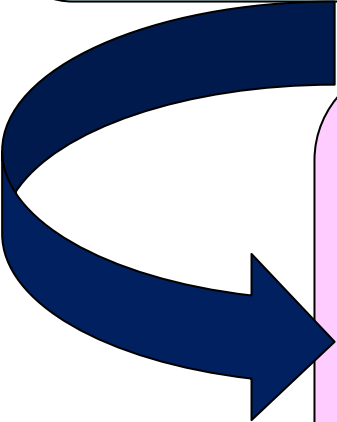
Disparità di trattamento tra lavoratori pubblici sotto il profilo della proporzionalità della retribuzione (art. 36 Cost.)



La minore «qualità» e «gravosità» del lavoro da remoto imporrebbe un trattamento differenziato e non paritario rispetto ai dipendenti pubblici che svolgono le stesse mansioni in presenza e con rilevata maggiore qualità della prestazione. Nel p.i. il trattamento economico deve essere paritario (art. 45 d.lgs. n. 165/2001) ma a parità di condizione dello svolgimento della prestazione (Cass., 4971/2017; Cass. 17336/2016)

Un «diritto» al lavoro agile

Art. 39, D.L. n. 18/2020 (conv., con modd., nella L. n. 27/2020), lavoratori gravemente disabili, ex art. 3, c. 3 L. n. 104/1992; i lavoratori abili, ma che hanno nel loro “nucleo familiare” una persona con disabilità connotata da gravità fino alla cessazione dello stato di emergenza nazionale.



la tutela della condizione di fragilità degrada però la garanzia a mera precedenza per i lavoratori affetti da gravi patologie laddove una singola posizione lavorativa sia gestibile da remoto e vi siano più potenziali candidati - sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle priorità (art. 39, c. 2 l. 27/2020)

Una «priorità» verso il lavoro agile

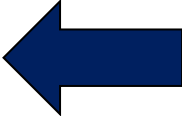
Art. 18, c. 3 bis L. n. 81/2017

I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 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, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di grave disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.

Questioni

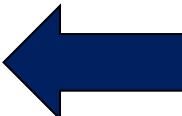
Esiste una pretesa tutelata del lavoratore pandemico alla concessione del lavoro agile in caso di mansioni compatibili?

Art. 2087 c.c.



Esiste un diritto del lavoratore pandemico di rientrare nel luogo di lavoro, rifiutando l'accesso o la prosecuzione della modalità di lavoro agile?

Emarginazione lavoro femminile, stress lavoro-correlato...recesso unilaterale vs. art. 2087 c.c.



Tribunale di Grosseto ord. 22.4.2020

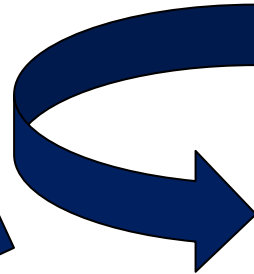
Benché non vi sia un generalizzata previsione normativa cogente, accertata la sussistenza delle condizioni per ricorrere al lavoro agile, il datore di lavoro non può agire in maniera irragionevolmente o immotivatamente discriminatoria nei confronti di questo o quel lavoratore, tantomeno laddove vi siano titoli di priorità legati a motivi di salute”... “la promozione del godimento delle ferie appare una misura comunque subordinata - o quantomeno equiparata, non certo primaria - laddove vi siano le concrete possibilità di ricorrere al lavoro agile e il datore di lavoro privato vi abbia fatto ricorso”... “nello specifico contesto, il rifiuto di ammettere il dipendente al lavoro agile e la correlata prospettazione della necessaria scelta tra la sospensione non retribuita del rapporto e il godimento forzato di ferie non ancora maturate si profilano illegittimi

Pandemia e congedi per dipendenti pubblici

L'estensione della disciplina straordinaria del settore privato

Art. 25 D.L. n. 18/2020

provvedimenti di
sospensione dei servizi
educativi per l'infanzia e delle
attività didattiche nelle
scuole di ogni ordine e grado



beneficio subordinato alla
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
altro genitore disoccupato
o non lavoratore.

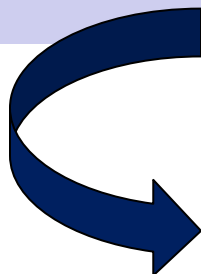
differenze rispetto al
congedo parentale ordinario
ex d.lgs. 151/2001

Estende ai dipendenti pubblici la disciplina dell'art. 23, commi 1, 2, 4, 5, 6 e 7 D.L. 18/2020, senza distinzioni in ordine alla durata del congedo (originariamente 15 giorni, portati poi a 30 dall'art. 72, d.l. n. 34/2020 fino al 31 agosto 2020), all'importo (50% della retribuzione per i genitori di minori di 12 anni), al metodo di calcolo, al riconoscimento sul piano previdenziale (contribuzione figurativa per i genitori di minori di 12 anni), alle condizioni per l'accesso, al superamento dei limiti di età per il minore «con disabilità in situazione di gravità accertata», all'applicabilità dell'istituto ai genitori anche affidatari in coerenza con quanto già previsto nel d.lgs. 151/2001.

I congedi per «quarantena scolastica»

**DL n. 111/2020 – L. n. 126/2020 –
DL 137/2020**

Il congedo collegato ad un figlio minore di 14 anni è indennizzato al 50% ed è riconosciuta la contribuzione figurativa. Per i genitori dei figli di età compresa tra i 14 e i 16 anni la facoltà di astenersi dal lavoro è prevista senza diritto alla corresponsione di alcuna indennità né al riconoscimento della contribuzione figurativa (esclusi i genitori con figli portatori di gravi disabilità), con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.



Congedo straordinario per astenersi dal lavoro, in tutto o in parte, durante il **periodo di quarantena del figlio** convivente e minore di 14 anni, disposta dalla ASL al verificarsi di casi all'interno della scuola o durante attività sportiva o motoria. L'astensione è concessa in alternativa al lavoro agile con sospensione dell'obbligazione lavorativa per un genitore, lavoratore dipendente, di minore di 16 anni, per l'intero o solo parte della quarantena disposta per il figlio. Può essere fruito da uno solo dei genitori conviventi con il figlio oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni, per periodi di quarantena scolastica dei figli ricompresi tra il 9 settembre 2020 e il 31 dicembre 2020.

Differenze privato/pubblico

-  Le indennità per congedo straordinario sono a carico dell'amministrazione e non dell'Inps
-  Le modalità di fruizione del congedo sono determinate dall'amministrazione (che potrebbe stabilire la fruizione anche su base oraria)
-  Minore attrattività del congedo rispetto ai corrispondenti istituti contrattuali: i nuovi CCNL riconoscono al personale pubblico l'intera retribuzione [sempre a carico dell'amministrazione per i primi 30 giorni di congedo parentale, e solo per i successivi 150 giorni la medesima indennità (pari al 30% della retribuzione) del settore privato].
-  Minore attrattività del congedo rispetto alla maggiore praticabilità del lavoro agile nelle pa e delle altre modalità di fruizione dell'astensione senza decurtazione della retribuzione (banca ore, altri congedi, rotazione del personale, ecc.)

Pandemia e reclutamento

I provvedimenti emergenziali di sospensione

Art. 87, c. 5 DL 18/2020

Al fine di ridurre i rischi di contagio:

- 1) sospensione per sessanta giorni, a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto, dello svolgimento delle procedure concorsuali per l'accesso al pubblico impiego.
- 2) escluse dalla sospensione le procedure nelle quali la valutazione dei candidati **avviene esclusivamente su base curriculare o in modalità telematica**.
- 3) resta ferma la conclusione delle procedure per le quali risulti già ultimata la valutazione dei candidati, nonché la possibilità di svolgimento dei procedimenti per il conferimento di incarichi, anche dirigenziali, che si istaurano e si svolgono in via telematica e che si possono concludere anche utilizzando le modalità del lavoro agile.

I provvedimenti emergenziali di sospensione

Art. 259, c. 5 D.L. n. 34/2020

1) è autorizzato lo svolgimento delle procedure concorsuali per l'accesso alle qualifiche e ai ruoli del personale delle Amministrazioni, **nel rispetto di prescrizioni tecniche idonee a garantire la tutela della salute dei candidati**, da determinarsi con decreto del Ministro della Salute, su proposta del Ministro dell'interno, del Ministro della difesa, del Ministro dell'economia e delle finanze e del Ministro della Giustizia di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione.

Le misure di semplificazione e accelerazione

Art. 247 D.L. n. 34/2020

- 1) Per il personale non dirigenziale le prove concorsuali possono essere svolte, presso **sedi decentrate** anche attraverso l'utilizzo di tecnologia digitale
- 2) Il DFP individua le sedi di svolgimento delle prove concorsuali anche sulla base della provenienza geografica dei candidati, utilizzando **idonei locali** di plessi scolastici di ogni ordine e grado, di sedi universitarie e di ogni altra struttura pubblica o privata.
- 3) La **prova orale può essere svolta in videoconferenza**, attraverso l'utilizzo di strumenti informatici e digitali, garantendo comunque l'adozione di soluzioni tecniche che assicurino la **pubblicità** della stessa, **l'identificazione dei partecipanti**, nonché **sicurezza e tracciabilità delle comunicazioni**.
- 4) Il candidato deve essere in possesso di **pec**, attraverso la quale avviene la domanda e si svolge ogni comunicazione concorsuale

Le misure di semplificazione e accelerazione

Art. 247 D.L. n. 34/2020

- 5) **Domande esclusivamente in via telematica**, attraverso apposita piattaforma digitale già operativa o predisposta anche avvalendosi di aziende pubbliche, private, o di professionisti specializzati in selezione di personale.
- 6) La commissione esaminatrice **può svolgere i lavori in modalità telematica**, garantendo sicurezza e tracciabilità
- 7) Il requisito di accesso alle qualifiche e ai profili professionali del personale **è individuato esclusivamente in base al titolo di studio definito dal CCNL, anche in deroga agli ordinamenti professionali delle singole pa**
- 8) **Non si applica la riserva di posti per gli «interni» (50%)** di cui all'art. 52, c. 1 bis D.lgs. n. 165/2001
- 9) **Riduzione alla metà dei termini** di presentazione delle domande e delle (preventive) procedure di mobilità

I provvedimenti emergenziali di sospensione

DPCM del 3 dicembre 2020

- 1) conferma, fino al 15 gennaio 2021, la **sospensione dello svolgimento delle prove preselettive e scritte delle procedure concorsuali pubbliche e private e di quelle di abilitazione all'esercizio delle professioni, ad esclusione dei casi in cui la valutazione dei candidati sia effettuata esclusivamente su basi curriculari ovvero in modalità telematica**
- 2) resta ferma la possibilità per le commissioni di procedere alla correzione delle prove scritte con collegamento da remoto.

Graduatorie, stabilizzazioni e dintorni

DL 34/2020

Per le procedure concorsuali riservate bandite dalle pubbliche amministrazioni, viene **modificato il termine temporale per il conseguimento del requisito soggettivo di anzianità**, termine prorogato al 31 dicembre 2019, in luogo del 31 dicembre 2017 finora previsto.

DL 104/2020

D.L. 104/2020 proroga dal 30 settembre 2020 al 30 settembre 2021 il termine di validità delle graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017 limitatamente alle graduatorie comunali del personale scolastico, educativo e ausiliario destinato ai servizi educativi e scolastici gestiti direttamente dai comuni.

Art. 74, co. 7-bis, D.L. 18/2020 – art. 250 DL 34/2020
Immediata assunzione di dirigenti statali per la conclusione in modalità digitale del VII corso-concorso per il reclutamento di dirigenti, bandito dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e la conseguente assegnazione degli allievi alle amministrazioni – Avvio in modalità telematica dell'VIII corso-concorso

Protocollo di Funzione Pubblica 3.2.2021

Dal 15.2.2021

- a) Confermata la sospensione in via generale salvo reclutamento sanitari
- b) Possibile svolgimento delle prove anche scritte se -30 candidati
- c) Obbligo del tampone (antigenico o molecolare) entro le 48 ore precedenti la prova
- d) Max 2 sessioni giornaliere di prove previa sanificazione locali

Ministro per la Pubblica Amministrazione
Sezione CITAZIONI

ItaliaOggi
Dir. Resp. Pierluigi Magneschi
Tiratura: 60.376 Diffusione: 35.977 Lettori: 119.000

Rassegna del 05/02/21
Edizione del 05/02/21
Estratto da pag. 34
Foglio 1/11

Il protocollo della Funzione pubblica in vista della ripresa delle prove dal 15 febbraio

Concorsi pubblici con tampone

Test non più vecchio di 48 h. Massimo 2 sessioni al giorno

DI MATTEO BARBERO

Ammmissione alle prove di concorsuali solo previo tampone. È uno dei paletti fissati dal Protocollo di svolgimento dei concorsi pubblici approvato dal Dipartimento della Funzione pubblica in attuazione dell'art. 1, comma 10, lettera z), del dpcm 14 gennaio 2021. Tale norma consente lo svolgimento delle prove con un limite massimo di 30 candidati per ogni sessione o sede, ma sono prevista adozione di appositi protocolli da parte della Funzione pubblica.

La previsione conferma in generale la sospensione sia delle preselettive che degli scritti relativi a tutte le procedure concorsuali pubbliche (e private) e di quelle per l'abilitazione all'esercizio di professioni, ad esclusione dei casi in cui la valutazione dei candidati sia effettuata esclusivamente su basi curriculari ovvero in modalità telematica. Vanno comunque avanti i concorsi per le assunzioni di personale sanitario e gli esami di abilitazione per medici e personale di protezione civile.

La novità è però che dal 15 febbraio 2021 si potranno svolgere anche le prove selettive (e anche pre selettive) nei casi in cui sia prevista la partecipazione di un numero di candidati non superiore a 30 «per ogni sessione o sede di prova».

Ma non basta: occorrerà attenersi alle rigide indicazioni del Protocollo, che è stato validato dal Comitato tecnico scientifico. Fra queste, spicca, come detto, l'obbligo imposto ai candidati di presentare all'atto dell'ingresso nell'area concorsuale di un referto relativo ad un test antigenico rapido o molecolare, effettuato mediante tampone oro/rino-faringeo presso una struttura pubblica o privata accreditata/autorizzata in data non antecedente a 48 ore dalla data di svolgimento delle prove.

Tale indicazione ha carattere facoltativo solo nel caso di procedure concorsuali internamente riservate al personale interno dell'amministrazione organizzatrice, che ne potrà valutare l'utilità nel contesto delle misure datoriali generali adottate per la prevenzione del contagio da Covid 19 sul luogo di lavoro.

In tali casi, la autodichiarazione da presentare alla commissione dovrà anche riguardare il fatto di non essere a conoscenza, alla data della prova concorsuale, del proprio stato di positività a Covid 19.

Altra limitazione forte riguarda il numero massimo di sessioni giornaliere, che non potranno essere più di 2 non consecutive ma separate temporalmente del tempo necessario al completo deflusso dei candidati e alle operazioni di pulizia.

Molto rigide anche le norme sulle modalità di accoglienza e deflusso dei candidati e sulla logistica dei locali deputati ad ospitare le prove, con l'obbligo per le amministrazioni di fornire i dpi e di curare bonifica, pulizia e sanificazione. Tutti gli adempimenti necessari per una corretta gestione ed organizzazione dei concorsi dovranno essere pianificati in uno specifico documento contenente la descrizione dettagliata delle varie fasi della procedura concorsuale, tenendo conto di quanto evidenziato nel protocollo e di tutti gli altri adempimenti di sicurezza previsti dalla normativa vigente. Il piano operativo dovrà essere reso disponibile, unitamente al Protocollo, sulla pagina web dedicata alla procedura concorsuale entro 5 giorni dallo svolgimento della prova e dovrà essere trasmesso almeno tre giorni prima al dicastero guidato da **Fabiana D'Adone**.

© Riproduzione riservata

Fabiana D'Adone

Test locali

Pandemia e vaccinazione dei lavoratori

Obbligo o onere di vaccinazione?

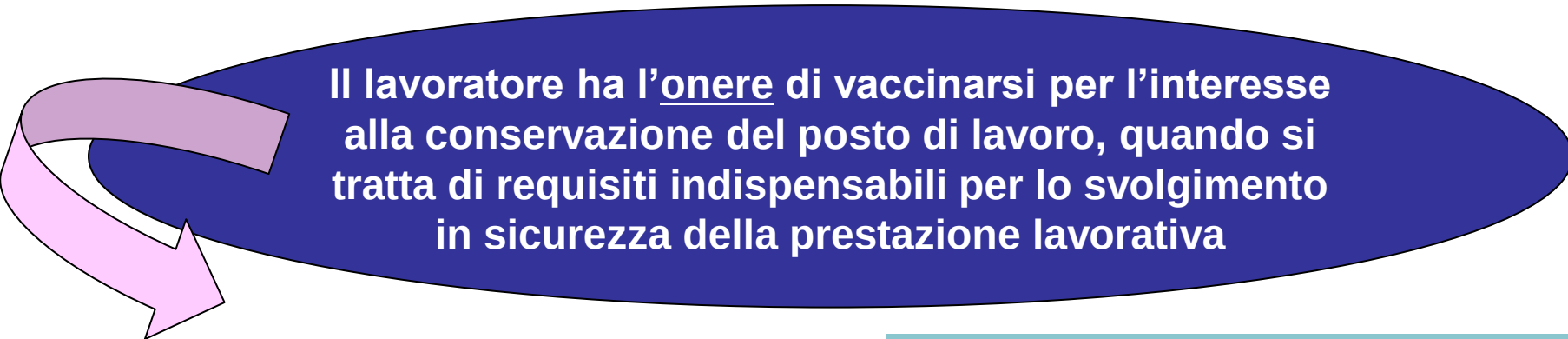
Interesse datoriale e degli (altri) dipendenti alla sicurezza dell'ambiente di lavoro ex art. 2087 c.c.

Requisito sanitario essenziale per lo svolgimento in sicurezza della prestazione lavorativa

Diritto del lavoratore a non sottoporsi a trattamenti sanitari la cui obbligatorietà non sia prevista dalla legge (art. 32, c. 2 Cost.)

Incidenza sul giudizio di idoneità alla mansione da parte del MC

Onere di vaccinazione e licenziamento per g.m.o.



Il lavoratore ha l'onere di vaccinarsi per l'interesse alla conservazione del posto di lavoro, quando si tratta di requisiti indispensabili per lo svolgimento in sicurezza della prestazione lavorativa

Licenziamento per g.m.o.

- Prova della pericolosità del rifiuto del vaccino in relazione alle mansioni svolte (necessario nesso di causalità)
- Obbligo di *repechâge*

«Doverosità» del licenziamento

Ex art. 2087 c.c. per i luoghi dove il rischio di contagio è elevato e la pericolosità per la salute maggiore (es. strutture sanitarie Cass., 26512/2020). Cfr. art. 279, c. 2 D.Lgs. 81/2008 per rischio biologico (obbligo di messa a disposizione dei vaccini; somministrazione da parte del MC)