



# Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ  
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE, DELLE RISORSE E PER L'ATTUAZIONE DEI  
PROVVEDIMENTI DEL GIUDICE MINORILE

Al Sig. Capo Dipartimento

Al Sig. Vice Capo Dipartimento

Alla Direzione Generale per l'esecuzione penale esterna  
e di messa alla prova

Ai Sigg.ri Dirigenti degli Uffici del Capo del Dipartimento

Ai Sigg.ri Dirigenti degli Uffici della DGPRAM

## SEDE

Ai Sigg.ri Dirigenti dei Centri per la giustizia minorile

Ai Sigg.ri Dirigenti degli Uffici Interdistrettuali di esecuzione penale esterna

## LORO SEDI

OGGETTO: Covid-19 - Decreto legge 17 marzo 2020 n. 18

Il decreto legge 17 marzo 2020 nr.18, pubblicato sulla G.U. nr.70, recante “*Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*”, contiene una serie di disposizioni normative che incidono su alcuni aspetti di primaria importanza nella gestione della fase emergenziale. Si ritiene opportuno, quindi, sinteticamente richiamarle nella presente circolare, fornendo in riferimento ad alcune di esse alcuni chiarimenti interpretativi.

### **Art. 16 (Ulteriori misure di protezione a favore dei lavoratori e della collettività)**

La disposizione chiarisce, tra l'altro, che l'uso delle mascherine chirurgiche reperibili in commercio, anche prive del marchio CE e prodotte in deroga alle vigenti norme, deve essere riservato alle ipotesi in cui i lavoratori, nello svolgimento della loro attività, siano oggettivamente impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di un metro.

Per fronteggiare le attuali difficoltà di approvvigionamento dei suddetti DPI, il loro utilizzo deve essere consentito, quindi, nei soli casi in cui i lavoratori per le mansioni espletate in concreto possono trovarsi nelle condizioni di non poter rispettare la suindicata distanza di sicurezza.

**Art. 24 (*Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, comma 3, L. 5 febbraio 1992, n.104*)**

La norma interviene sull'istituto dei permessi retribuiti di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 104/1992 ed amplia le tre giornate mensili di permesso retribuito, coperto da figurazione contributiva, prevedendo per i lavoratori aventi diritto un incremento di ulteriori dodici giornate, usufruibili nei mesi di marzo ed aprile 2020.

Pertanto, si chiarisce che i dipendenti che ne facciano istanza potranno fruire, entro il 30 aprile 2020, di complessivi 18 giorni di permesso retribuito.

In ossequio a quanto prescritto dall'art.33 del vigente CCNL, al fine di garantire la funzionalità degli uffici e dei servizi e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente dovrà indicare con congruo preavviso la programmazione dei giorni in cui intende assentarsi. Solo in caso di effettiva necessità ed urgenza, la comunicazione potrà essere presentata al massimo entro le 24 ore precedenti la fruizione dello stesso.

**Art. 25 (*Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico*)**

In virtù di detta norma, a decorrere dal 5 marzo 2020, in conseguenza dei provvedimenti di chiusura dei servizi educativi di cui al DPCM 4/3/2020 e per tutto il periodo di sospensione ivi previsto, i genitori lavoratori dipendenti con figli di età non superiori ai 12 anni, anche affidatari, hanno diritto a fruire di un periodo di congedo parentale straordinario ex d.lgs. 151/2001, non superiore a complessivi 15 giorni. Tali giorni di congedo potranno essere goduti per un periodo continuativo o frazionato ed agli aventi diritto è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione. La fruizione spetta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di quindici giorni, ed è subordinata 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.

I requisiti di accesso all'istituto in parola devono essere comprovati con autocertificazione redatta ai sensi del DPR 445 del 2000.

Gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del decreto legislativo 151/2001, fruiti dai genitori durante il periodo di chiusura delle scuole, sono convertiti nel congedo parentale straordinario della disposizione in commento.

Il limite di età di anni 12, non si applica con riferimento ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere residenziale.

Il personale destinatario dei benefici di cui ai su richiamati artt. 24 e 25 è tenuto a presentare la domanda di fruizione degli stessi nel rispetto dei termini contrattuali e di quelli previsti dalle vigenti disposizioni della Funzione Pubblica, INPS e Ministero del Lavoro, al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa.

**Art. 26 (*Periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori*)**

La norma, pur essendo destinata in via principale ai lavoratori del settore privato, contiene, al comma 2, una disposizione rivolta anche ai lavoratori pubblici. La stessa riconosce, ai dipendenti con handicap in situazione di gravità, ex art. 3, comma 3, della legge 104/92, nonché ai dipendenti in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell'art. 3, comma 1, della

legge 104/92, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero. Ai predetti dipendenti, ai sensi del comma 10, lett. a) dell'art. 37 del CCNL 12 febbraio 2018, non deve essere applicata alcuna decurtazione dell'indennità di amministrazione.

**ART. 39 (Disposizioni in materia di lavoro agile per i disabili)**

La disposizione, applicabile sino al 30 aprile, riguarda esclusivamente i lavoratori disabili ex art. 3, comma 3, legge 104/92, e coloro che assistono un parente con disabilità grave; detti soggetti hanno diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, a condizione che la modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

La presente disposizione si ritiene applicabile al personale di tutti i comparti.

**ART. 74 (Misure per la funzionalità delle Forze di polizia, delle Forze armate, del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, della carriera prefettizia e del personale dei ruoli dell'Amministrazione civile dell'interno)**

La norma riconosce, tra gli altri, al personale della Polizia penitenziaria e ai dirigenti/direttori degli Istituti Penali per i Minorenni, per il faticoso lavoro che sta svolgendo in un momento così difficile, una serie di misure di carattere economico. In particolare, l'articolo 74, comma 7 stabilisce:

*“Al fine di garantire il rispetto dell'ordine e della sicurezza in ambito carcerario e far fronte alla situazione emergenziale connessa alla diffusione del COVID-19, per lo svolgimento da parte del personale del Corpo di polizia penitenziaria, dei dirigenti della carriera dirigenziale penitenziaria nonché dei direttori degli istituti penali per minorenni, di più gravosi compiti derivanti dalle misure straordinarie poste in essere per il contenimento epidemiologico, è autorizzata la spesa complessiva di euro 6.219.625,00 per l'anno 2020 di cui euro 3.434.500,00 per il pagamento, anche in deroga ai limiti vigenti, delle prestazioni di lavoro straordinario, di cui euro 1.585.125,00 per gli altri oneri connessi all'impiego temporaneo fuori sede del personale necessario, nonché di cui euro 1.200.000,00 per le spese di sanificazione e disinfezione degli ambienti nella disponibilità del medesimo personale nonché a tutela della popolazione detenuta”.*

A riguardo, sono in corso interlocuzioni con il MEF per conoscere con esattezza i limiti di straordinario applicabile al personale interessato.

**Art. 87 (Misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio e di procedure concorsuali).**

La norma, confermando le disposizioni già impartite, ribadisce che l'istituto del lavoro agile costituisce la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, estendendone l'applicazione *“fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, 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”.*

L'accesso a tale modalità lavorativa, limitatamente al periodo emergenziale in corso, non può, quindi, che essere esteso, in assenza di specifica deroga legislativa, anche al personale della Polizia penitenziaria addetto ai servizi amministrativi e non impegnato in attività indifferibili che ne richiedano la presenza fisica sul luogo di lavoro. Si precisa che tale personale, qualora subentrino necessità di supporto ai servizi operativi sul territorio, dovrà essere adibito a questi ultimi in via assolutamente prioritaria. L'articolazione territoriale competente, pertanto, provvederà in tale evenienza a revocare immediatamente il servizio prestato in modalità smart working e a disporre il relativo impiego operativo.

In riferimento alla fruizione delle ferie pregresse, del congedo, dei riposi compensativi e di altri analoghi istituti si richiamano le disposizioni impartite nelle due precedenti direttive interdipartimentali. Il riferimento, contenuto nel comma 3 dell'articolo in esame, al rispetto della contrattazione collettiva impone, infatti, l'applicazione integrale delle previsioni del CCNL del 2018.

Qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile e risultano esperiti tutti gli istituti normativi e contrattuali vigenti, l'articolo prevede la possibilità di esentare motivatamente il personale dipendente dal servizio. Il periodo di esenzione costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge, non è computabile nel limite di cui all'art. 37 co. 3 d.p.r. nr.3/57 e l'amministrazione non corrisponde l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista. La natura dell'istituto deve ritenersi residuale ed impone una adeguata motivazione sulla temporanea caducazione del sinallagma tra svolgimento della prestazione lavorativa e corresponsione dello stipendio. L'interpretazione riportata trova conferma nella Relazione tecnica al decreto-legge 18/2020 che espressamente evidenzia che: *“tale facoltà può essere esercitata, quindi solo dopo avere verificato l'impossibilità di ricorrere al lavoro agile, anche nella forma semplificata prevista dalla norma, e dopo aver utilizzato gli altri istituti previsti in ambito contrattuale per evitare la presenza in ufficio laddove non indispensabile per assicurare le attività indifferibili anche in ragione della gestione dell'emergenza [...]». Inoltre, dovendo essere motivata, presuppone comunque una preventiva valutazione delle esigenze di servizio e, pertanto, può essere in concreto esercitata solo qualora non determini, con riguardo al particolare ed eccezionale contesto emergenziale in atto, effetti negativi sull'attività che l'amministrazione è chiamata ad espletare”*.

Il comma 6 del medesimo articolo prevede una residuale dispensa temporanea dal servizio per il personale delle Forze di Polizia adibito allo svolgimento di compiti istituzionali che comportino un significativo livello di esposizione al rischio di contagio da Covid-19. La natura eccezionale della dispensa richiede, da un lato uno straordinario e concreto livello di esposizione a rischio, certificato, in assenza di personale medico inquadrato nei ruoli della polizia penitenziaria, dal medico responsabile incaricato dalla ASL territoriale ovvero al medico competente ai sensi del d.lgs. nr.81/08 e, dall'altro, che vengano garantite le preminenti esigenze di funzionalità dell'Amministrazione.

Infine, l'articolo 87, comma 7, recita che *“fino alla stessa data di cui al comma 6 (cioè fino alla cessazione dello stato di emergenza deliberato dal Consiglio dei Ministri il 31 gennaio 2020), il personale delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco assente dal servizio per le cause di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, è collocato d'ufficio in licenza straordinaria, in congedo straordinario o in con esclusione di tali periodi di assenza dal computo dei giorni previsti dall'articolo 37, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, dal periodo massimo di licenza straordinaria di convalescenza per il personale militare in ferma e rafferma volontaria e dal periodo di assenza di cui all'articolo 4 e all'articolo 15 dei decreti del Presidente della Repubblica del 7 maggio 2008 di recepimento dell'accordo sindacale integrativo del personale direttivo e dirigente e non direttivo e non dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco. Il periodo di assenza di cui al presente comma costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge e l'amministrazione non corrisponde l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista”*.

### **ART. 103 (Sospensione dei termini nei procedimenti amministrativi ed effetti degli atti amministrativi in scadenza)**

L'articolo 103, comma 1, stabilisce che *“Ai fini del computo dei termini ordinatori o perentori, propedeutici, endoprocedimentali, finali ed esecutivi, relativi allo svolgimento di procedimenti amministrativi su istanza di parte o d'ufficio, pendenti alla data del 23 febbraio 2020 o iniziati successivamente a tale data, non si tiene conto del periodo compreso tra la medesima data e quella del 15 aprile 2020. Le pubbliche amministrazioni adottano ogni misura organizzativa idonea ad assicurare comunque la ragionevole durata e la celere conclusione dei procedimenti, con priorità per quelli da considerare urgenti, anche sulla base di motivate istanze degli interessati. Sono prorogati o differiti, per il*

*tempo corrispondente, i termini di formazione della volontà conclusiva dell'amministrazione nelle forme del silenzio significativo previste dall'ordinamento”.*

La norma avente carattere generale deve applicarsi a tutti i procedimenti amministrativi gestiti dall'Amministrazione.

Con riferimento ai procedimenti disciplinari, l'articolo 103, comma 5 dispone che *“i termini dei procedimenti disciplinari del personale delle amministrazioni di cui all'art 1, comma 2, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ivi inclusi quelli del personale di cui all'art 3 del medesimo decreto legislativo, pendenti alla data del 23 febbraio 2020 o iniziati successivamente a tale data, sono sospesi fino alla data del 15 aprile 2020”.*

I termini dei procedimenti disciplinari per i quali viene disposta la sospensione devono intendersi, in virtù di una interpretazione estensiva ed in analogia con la disposizione di cui al comma 1, quali *“termini ordinatori o perentori, propedeutici, endoprocedimentali, finali ed esecutivi”.*

Le SS.LL. provvederanno a diramare la presente circolare a tutte le articolazioni territoriali di competenza, dandone comunicazione a tutto il personale.

Nel ringraziare per la consueta collaborazione si porgono cordiali saluti

Il Direttore Generale  
Vincenzo Starita