

Milano, 22 marzo 2020

DIREZIONE SICUREZZA URBANA  
Il Comandante

Ai Dirigenti  
Ai Responsabili di Unità  
Ai Funzionari  
e.p.c.  
Alle OO.SS.

**OGGETTO:** Disposizione del Direttore Generale del Comune di Milano del 21 marzo 2020, recante ulteriori disposizioni attuative del Decreto Legge 17 marzo 2020 n. 18 avente ad oggetto "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19". Integrazione della disposizione del 13 marzo 2020 (PG. n. 0131216/2020).

Si trasmette per opportuna conoscenza e per darne attuazione la disposizione adottata in data 21 marzo 2020 dal Direttore Generale recante ulteriori disposizioni attuative del Decreto Legge 17 marzo 2020 n. 18 avente ad oggetto "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19".

In particolare si richiama l'attenzione sulle integrazioni apportate alla disposizione del 13 marzo 2020 (PG. n. 0131216/2020) di seguito riportate.

L'art. 87, comma 3 del decreto 17 marzo 2020 n. 18, aggiunge una norma di chiusura del sistema, funzionale alla tutela dei lavoratori impiegati su servizi diversi da quelli indifferibili, le cui prestazioni non siano compatibili con il lavoro agile, espressamente disponendo: "*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*".

Le SS.LL. dovranno quindi in primordine attivare il lavoro agile e solo in subordine ricorrere agli istituti di assenza (ore a recupero, ferie arretrate anno 2018 2019). Qualora non sia possibile procedere in tal senso dovranno essere sottoposte allo scrivente, per il tramite dell'Ufficio personale, proposte di esenzione dal servizio del personale dipendente. Le pratiche dovranno pervenire adeguatamente istruite.

Il Comando in data 22 marzo 2020 ha già esentato dal servizio, con decorrenza 23 marzo 2020 e fino a nuova disposizione, gli allievi agenti di cui agli ordini del giorno n. 4 del 20 febbraio e n. 4 bis del 2 marzo 2020.

Come già evidenziato, occorre ridurre al minimo indispensabile la presenza fisica in servizio del personale. Questa dovrà essere prevista esclusivamente in relazione alle attività indifferibili e non erogabili in modalità a distanza, tenuto conto anche del ridotto volume di accessi dell'utenza dovuto ai provvedimenti limitativi della mobilità delle persone in essere.

Le SS.LL si atterranno alle disposizioni impartite in data 15 marzo u.s. ed eventuali aggiornamenti o integrazioni. Eventuali ulteriori esigenze dovranno essere tempestivamente comunicate allo scrivente, per il tramite dell'ufficio del personale, per le valutazioni.

Resta ferma, per tutto il personale dipendente, anche per quello in smart working, l'indicazione di promuovere la fruizione di ore a recupero, di ferie arretrate con particolare riferimento alle ferie 2018 e 2019, che comunque potranno essere fruito non oltre il 30 aprile 2020.

Il ricorso al lavoro straordinario è consentito unicamente per le attività strettamente legate alla gestione dell'emergenza e deve altresì essere funzionale al contenimento del personale in servizio.

Tutti i lavoratori, che prestano servizio in sede su attività indifferibili, che abbiano già accesso all'orario flessibile possono beneficiare, a decorrere da lunedì 23 marzo 2020, di una fascia oraria di ingresso fino alle ore 11.00. Sono conseguentemente adeguate le attuali tabelle orarie di flessibilità. Restano ferme tutte le attuali regole in vigore sugli orari flex (pause, rientri, etc.).

E' consentito valutare, per la durata del periodo di emergenza, l'accesso straordinario alla flessibilità oraria per dipendenti che attualmente non ne beneficiano. L'accesso alla flessibilità è comunque escluso per posizioni organizzative (che beneficiano di una diversa flessibilità mensile), lavoratori turnisti, dipendenti part-time, dipendenti con orario di lavoro ad personam. Le eventuali istanze saranno indirizzate all'Unità Gestione del Personale per la valutazione.

A precisazione delle regole che disciplinano lo svolgimento del lavoro in modalità smart working si rappresenta che gli accessi alle sedi di lavoro, per il tempo strettamente necessario all'esecuzione di adempimenti indifferibili e funzionali alle prestazioni da remoto e gli eventuali sopralluoghi nei cantieri, si considerano rientranti nella prestazione in smart working. I sopralluoghi e gli accessi non interrompono la giornata di lavoro agile e dovranno essere preventivamente autorizzati dal Responsabile dell'Unità di appartenenza, anche ai fini della relativa copertura assicurativa. Pertanto, in tali fattispecie, i dipendenti non dovranno timbrare, dovranno segnalare il giorno di accesso alle sedi di lavoro o di effettuazione del sopralluogo ai Responsabili di riferimento, i quali dovranno autorizzare e registrare gli accessi giornalieri di ogni singolo dipendente.

Tra le altre misure di interesse di cui al DL n. 18/2020 il Direttore Generale ha richiamato all'attenzione:

- 1) l'art. 24 che amplia il numero di giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104/1992, di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020;
- 2) l'art. 25 che riconosce, con decorrenza dal 5 marzo 2020 (data di sospensione dei servizi educativi e scolastici per effetto delle misure recate dal DPCM 4 marzo 2020) ai genitori, anche affidatari, lavoratori dipendenti del settore pubblico con figli di età non superiore a 12 anni, un periodo di congedo continuativo o frazionato non superiore a 15 giorni, coperto da contribuzione figurativa e per il quale è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione. Il congedo e la relativa indennità spettano in tutti i casi in cui uno o entrambi i genitori siano già beneficiari di analoghi strumenti di sostegno al reddito.

Si richiama l'attenzione sul disposto di cui all'art. 16 del Decreto Legge del 17 marzo 2020 n. 18, ai sensi del quale "fino al termine dello stato di emergenza (...), sull'intero territorio nazionale, per i lavoratori che nello svolgimento della loro attività sono oggettivamente impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di un metro, sono considerati dispositivi di protezione individuale (DPI), di cui all'articolo 74, comma 1, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81, le mascherine chirurgiche reperibili in commercio".

IL COMANDANTE  
Marco Ciacci







Comune di  
Milano

Milano, 21 marzo 2020

DIREZIONE GENERALE  
Il Direttore Generale

**Ai Direttori  
Datori di Lavoro del Comune di Milano**

**Ai dirigenti**

**e, p.c.  
Sindaco  
Assessori  
Al Coordinatore dei Medici Competenti  
Dott. Enrico Proto**

**trasmessa via email**

**OGGETTO: ulteriori disposizioni attuative del Decreto Legge 17 marzo 2020 n. 18 ad oggetto “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”. Integrazione della disposizione del 13 marzo 2020 (PG. n. 0131216/2020).**

In attuazione del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 recante “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19” si rende necessario integrare, con ulteriori misure organizzative e di gestione del personale la propria precedente disposizione del 13 marzo 2020.

Il decreto completa il quadro dei provvedimenti emergenziali finalizzati a potenziare le misure di prevenzione e contenimento del contagio con un ampio novero di interventi afferenti il sistema sanitario, la protezione civile e le forze di polizia, nonché gli strumenti per sostenere i lavoratori, le famiglie e le imprese.

Il nuovo provvedimento conferma ampiamente le misure straordinarie assunte ad oggi dal Comune di Milano per fronteggiare l'emergenza nazionale restituendo altresì la piena coerenza dell'impianto di rimodulazione delle modalità di organizzazione e erogazione dei servizi. Infatti, con riferimento agli ambiti di stretto interesse del presente atto, il decreto qualifica, all'art. 87, comma 1, la misura del lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa fino alla data di cessazione dell'emergenza epidemiologica, limitando la presenza del personale negli uffici alle sole attività indifferibili che richiedano necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in relazione allo stato dell'emergenza.

L'art. 87, comma 3, aggiunge una norma di chiusura del sistema, funzionale alla tutela dei lavoratori impiegati su servizi diversi da quelli indifferibili, le cui prestazioni non siano compatibili con il lavoro agile, espressamente disponendo “*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. Esperate 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".*

Tra le altre misure di interesse di cui al DL n. 18/2020 si richiamano:

1. l'art. 24 che amplia il numero di giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104/1992, di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020;
2. l'art. 25 che riconosce, con decorrenza dal 5 marzo 2020 (data di sospensione dei servizi educativi e scolastici per effetto delle misure recate dal DPCM 4 marzo 2020) ai genitori, anche affidatari, lavoratori dipendenti del settore pubblico con figli di età non superiore a 12 anni, un periodo di congedo continuativo o frazionato non superiore a 15 giorni, coperto da contribuzione figurativa e per il quale è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione. Il congedo e la relativa indennità spettano in tutti i casi in cui uno o entrambi i genitori siano già beneficiari di analoghi strumenti di sostegno al reddito.
3. l'art. 87, comma 5, che prevede la 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.

Per effetto delle pregresse disposizioni, ed in particolare della propria precedente disposizione in data 13 marzo 2020, è stata disposta una significativa e progressiva contrazione dei contingenti di personale in servizio, limitandoli ai soli servizi ed attività indifferibili, che non possono essere garantiti in remoto. Al fine di diradare le occasioni di contatto sociale, soprattutto negli spostamenti casa – lavoro, e consentire anche una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, appare opportuno intervenire per un ulteriore ampliamento della flessibilità oraria in entrata ed in uscita dal luogo di lavoro, con riferimento alle fasce orarie ed ai dipendenti che possono accedere alla stessa.

Con il medesimo obiettivo di ridurre la mobilità sul territorio, ferma restando l'individuazione dei servizi e delle attività indifferibili di cui alla precedente disposizione in data 13 marzo 2020, anche a fronte del monitoraggio dell'impatto delle misure di contenimento e dell'andamento delle domande e degli accessi ai servizi, si rende necessaria una nuova valutazione dei contingenti di personale in servizio presso le sedi di lavoro.

In particolare, considerato il contenutissimo numero di accessi registrati durante l'intero corso della settimana nelle sedi attualmente aperte appare opportuno disporre la chiusura al pubblico, a decorrere da lunedì 23 marzo 2020, anche della sede di Via Bernina. Le attività indifferibili svolte in presenza nella citata sede e di cui alla disposizione del 13 marzo 2020, saranno espletate, dalla medesima data, da remoto, con il ricorso al lavoro agile. L'immobile sarà accessibile da parte dei dipendenti, per il tempo strettamente necessario, solo in ragione di residuali esigenze legate all'acquisizione di documenti o all'effettuazione di operazioni urgenti e funzionali al lavoro da remoto. I Direttori dovranno registrare, con cadenza settimanale o giornaliera, i dipendenti che accederanno a tale sede. Al personale che svolga attività non compatibili con il lavoro agile si applicano le disposizioni di cui al presente atto.

Tanto premesso e considerato, richiamate tutte le pregresse disposizioni per il funzionamento e l'organizzazione delle attività e dei servizi, si forniscono le seguenti ulteriori indicazioni:

1. Il personale operativo impiegato su servizi ed attività diversi da quelli indifferibili di cui all'allegato 1 della disposizione del Direttore Generale in data 13 marzo 2020, per il quale non siano individuabili modalità, anche semplificate e temporanee, di accesso alla misura del lavoro agile,





senza distinzione di categoria di inquadramento e tipologia di rapporto di lavoro, può essere esentato dal servizio. L'esenzione è motivatamente disposta dal Direttore della Direzione di appartenenza, solo dopo che il lavoratore abbia esaurito ferie pregresse (anno 2018 e 2019), permessi e ore di lavoro straordinario "accantonate a recupero". Il periodo di esenzione costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge e l'Amministrazione non corrisponde l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista. La Direzione Organizzazione e Risorse Umane fornirà le indicazioni operative alle Unità Funzioni Trasversali per l'accesso alla misura, predisponendo anche un modello semplificato di disposizione.

2. Resta fermo, per tutto il personale dipendente, l'indicazione di promuovere la fruizione delle ferie arretrate, con particolare riferimento alle ferie 2018 e 2019, che comunque potranno essere fruito non oltre il 30 aprile 2020, in considerazione della contingente situazione emergenziale.
3. I Direttori ed i Dirigenti dell'Ente dovranno promuovere la conoscenza e la fruizione dei permessi e dei congedi di cui agli artt. 24 e 25 del Decreto Legge n. 18/2020, per il quale sono state già fornite alle Unità Funzioni Trasversali le prime indicazioni operative, che qui si riportano in allegato.
4. Il ricorso al lavoro straordinario è consentito unicamente per le attività strettamente legate alla gestione dell'emergenza e deve altresì essere funzionale all'ulteriore contenimento del personale in servizio presso le sedi di lavoro.
5. Sono sospese, per sessanta giorni a decorrere dalla data del 17 marzo 2020 le procedure concorsuali per l'accesso ai ruoli del Comune di Milano. Per il periodo di durata dell'emergenza e comunque fino a nuova disposizione sono consentite le sole assunzioni di personale a tempo determinato o indeterminato strettamente legate alla gestione dell'emergenza.
6. Tutti i lavoratori, che prestano servizio in sede su attività indifferibili, che abbiano già accesso a orario flessibile possono beneficiare, a decorrere da lunedì 23 marzo 2020, di una fascia oraria di ingresso fino alle ore 11.00. Sono conseguentemente adeguate le attuali tabelle orarie di flessibilità. Restano ferme tutte le attuali regole in vigore sugli orari flex (pause, rientri, etc.).  
I Direttori apicali potranno valutare, per la durata del periodo di emergenza, l'accesso straordinario alla flessibilità oraria per dipendenti che attualmente non ne beneficiano. A tal fine, dovranno fornire alla Direzione Organizzazione e Risorse Umane, Unità Sistema Informativo del Personale, gli elenchi del personale interessato all'accesso alla flessibilità con indicazione della tipologia di orario richiesto. L'accesso alla flessibilità è comunque escluso per posizioni organizzative (che beneficiano di una diversa flessibilità mensile), lavoratori turnisti, dipendenti part-time, dipendenti con orario di lavoro ad personam.
7. Al fine di ridurre la mobilità sul territorio, anche a fronte del monitoraggio dell'impatto delle misure di contenimento e dell'andamento delle domande e degli accessi ai servizi nell'ultima settimana, i Direttori e i Dirigenti dovranno valutare ulteriori misure di contrazione dei contingenti in servizio presso le sedi di lavoro, limitando la presenza alle sole prestazioni relative ad attività e servizi indifferibili, di cui alla precedente disposizione in data 13 marzo 2020, non lavorabili da remoto e limitando l'accesso nei luoghi di lavoro per il tempo strettamente necessario allo svolgimento dei connessi adempimenti.  
A tal fine per i dipendenti che svolgono la propria prestazione lavorativa da remoto, gli accessi alle sedi di lavoro, per il tempo strettamente necessario all'esecuzione di adempimenti indifferibili e funzionali alle prestazioni da remoto e gli eventuali sopralluoghi nei cantieri, si considerano rientranti nella prestazione in *smart working*. I sopralluoghi e gli accessi non interrompono la giornata di lavoro agile e dovranno essere preventivamente autorizzati dal Direttore/Dirigente, anche



Comune di  
Milano

ai fini della relativa copertura assicurativa. Pertanto, in tali fattispecie, i dipendenti non dovranno timbrare, dovranno segnalare il giorno di accesso alle sedi di lavoro o di effettuazione del sopralluogo ai Direttori di riferimento, i quali dovranno autorizzare e registrare gli accessi giornalieri di ogni singolo dipendente.

8.A decorrere dalla data di lunedì 23 marzo 2020, a modifica ed integrazione dell'allegato n. 2 alla disposizione del 13 marzo 2020, per i motivi indicati in premessa, la sede di via Bernina resterà chiusa al pubblico.

Resta fermo quanto stabilito dalle precedenti disposizioni, in quanto compatibili con il presente atto.

Si richiama l'attenzione dei Direttori e Dirigenti sul disposto di cui all'art. 16 del Decreto Legge del 17 marzo 2020 n. 18, ai sensi del quale *“fino al termine dello stato di emergenza (...), sull'intero territorio nazionale, per i lavoratori che nello svolgimento della loro attività sono oggettivamente impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di un metro, sono considerati dispositivi di protezione individuale (DPI), di cui all'articolo 74, comma 1, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81, le mascherine chirurgiche reperibili in commercio”*.

Si ricorda, infine, che durante il tragitto casa – lavoro i dipendenti, come previsto dalla Direttiva del Ministro dell'Interno n. 15350/117(2) dell'8 marzo 2020, in caso di richiesta delle Forze dell'Ordine, potranno esibire una autocertificazione, sulla scorta del modello disponibile al seguente link <https://www.interno.gov.it/sites/default/files/allegati/modulo-autodichiarazione-17.3.2020.pdf>, per comprovare l'esigenza lavorativa che giustifica lo spostamento.

Con riserva di fornire ulteriori informazioni e raccomandazioni.

**IL DIRETTORE GENERALE**  
**Christian Malangone**



**Allegato n. 1 alla Disposizione del Direttore Generale in data 21 marzo 2020 P.G. 134747.I.**

*Prime indicazioni applicative fornite via mail agli staff in ordine alle disposizioni di cui agli artt. 24 e 25 del DL 17 marzo 2020, n. 18*

Nel DL n. 18/2020, recante "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19" sono contenute alcune norme di immediato interesse per il personale comunale.

Infatti, con gli artt. 23, 24 e 25 sono state introdotte norme speciali in materia di riduzione dell'orario di lavoro e di sostegno ai lavoratori.

Le misure riguardano l'incremento dei permessi previsti dalla L. 104/92 ed i congedi per emergenza Covid.

**Art. 24**

*Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104*

La norma riconosce, in aggiunta alle giornate ordinariamente spettanti, un quantitativo di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

In tali mesi, pertanto, il permesso fruibile potrà essere di 18 giornate complessive.

Il permesso è riferito ad ogni singola persona portatrice di handicap. In caso di più persone assistite, si cumulano anche le giornate aggiuntive.

I permessi aggiuntivi possono essere fruiti solo a giornata intera, non è ammesso il frazionamento in ore.

Per il personale con rapporto a part time al 30% e al 50% i giorni aggiuntivi vanno proporzionalmente ridotti (rispettivamente: 4 e 6 gg).

Decorrenza: dal **17.03.2020**.

**Art. 25**

*Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico (...) per emergenza COVID-19*

E' riconosciuto alternativamente ad entrambi i genitori, anche affidatari, per un totale complessivo di quindici giorni, per i figli di età non superiore a 12 anni (per ciascun fg.).

Retribuzione (indennità): 50% .

Eventuali periodi di congedo parentale (anche prolungato per fg. minori con handicap) di cui agli articoli 32 e 33 del d.lgs. n. 151/2001, fruiti dai genitori durante il periodo di sospensione dei *servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, di cui al D.P.C.M. 4 marzo 2020*, sono convertiti nel congedo per "emergenza", con retribuzione al 50% e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

Nel caso di fruizione di congedo parentale retribuito al 100%, la conversione avviene solo a domanda del dipendente.

Decorrenza: dal **5 marzo 2020** e per tutto il periodo della sospensione dei *servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, di cui al D.P.C.M. 4 marzo 2020*.

Per la fruizione del congedo, il richiedente deve produrre autocertificazione in cui dichiara che l'altro genitore:

- non è beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;
- non è disoccupato o non lavoratore.

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