



Selvazzano Dentro, 20 marzo 2020

Ai Comuni del Veneto

Oggetto: Emergenza epidemiologica da COVID-19 - Gestione del personale

La situazione di emergenza impone l'adozione di misure organizzative straordinarie nella gestione del personale che ciascuna Amministrazione è tenuta a mettere in atto.

Si forniscono di seguito alcune indicazioni sulla base delle disposizioni ad oggi emanate.

Lavoro agile

Il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni per la durata dell'emergenza.

Così ha disposto l'art. 87 del D. L. 18/2020, ribadendo quanto già indicato nei vari DPCM che si sono succeduti, allo scopo di ridurre la presenza dei dipendenti nelle sedi, così da diminuire gli spostamenti e i contatti, anche a costo di non fare svolgere prestazioni lavorative e di considerare comunque il personale in servizio.

La sua realizzazione può, nella fase attuale, prescindere dal consenso; è stata prevista infatti una semplificazione procedurale che consiste sia nella deroga dagli accordi individuali, che nella dispensa dagli obblighi informativi previsti dalla disciplina ordinaria sul lavoro agile.

L'applicazione di questa disposizione obbliga le amministrazioni a darsi delle regole applicative:

- a) occorre individuare quali sono le attività indifferibili che devono continuare a essere erogate: attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza e attività indifferibili con riferimento sia all'utenza interna (a titolo esemplificativo: pagamento stipendi, attività logistiche necessarie per l'apertura e la funzionalità dei locali) sia all'utenza esterna (attività amministrative e di coordinamento dei diversi settori strettamente necessarie a non interrompere i servizi e calibrate in rapporto alle necessità contingenti);
- b) prevedere - laddove possibile - forme di rotazione nello svolgimento di queste attività;
- c) definire le attività dei dirigenti e, negli enti che ne sono sprovvisti, dei responsabili che richiedono una presenza diretta, anche per lo svolgimento di attività di coordinamento, e quelle che possono essere ridotte.

La prestazione in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente, qualora non siano forniti dall'amministrazione.

Al riguardo assumono rilievo anche le disposizioni contenute nell'art. 75 del Decreto Legge, che prevede una disciplina semplificata e derogatoria, sino al 31 dicembre 2020, in materia di acquisti di beni, servizi informatici e connettività finalizzati allo sviluppo di sistemi informativi per la diffusione del lavoro agile e di servizi in rete per l'accesso di cittadini e imprese.

Fino alla data del 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

ANCIVENETO

Via Melchiorre Cesarotti, 17 – 35030 – Selvazzano Dentro (PD)
Tel. 049 8979033 – 29 E-mail: anciveneto@anciveneto.org PEC: anciveneto@pec.it



Il lavoro agile, in casi particolari, può essere organizzato anche a ore, in ipotesi in cui la necessità di recarsi in sede, ovvero in missione, è funzionale allo svolgimento della propria prestazione lavorativa.

Nello svolgimento della propria attività il dipendente dovrà privilegiare il lavoro dalla propria abitazione, al fine di rispettare le indicazioni fornite dal Ministero della Salute in tema di prevenzione del contagio da COVID-19. Nel caso in cui il dipendente volesse lavorare da altro luogo, dovrà comunque rispettare tutte le indicazioni previste dai DPCM 9 e 11 marzo 2020, con particolare riferimento al mantenimento delle distanze di sicurezza e all'evitare assembramenti.

Anche durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa in modalità agile il dipendente è tenuto a rispettare le regole dettate dall'Amministrazione sulla riservatezza e protezione dei dati elaborati ed utilizzati nell'ambito della prestazione lavorativa, sulle informazioni in suo possesso e su quelle disponibili sul sistema informativo dell'Ente, secondo le procedure stabilite dall'Amministrazione in materia, della cui corretta e scrupolosa applicazione il dipendente è responsabile.

Vanno definiti, in accordo tra il dipendente e il Dirigente/Responsabile di riferimento, obiettivi puntuali e misurabili che possano consentire di misurare i risultati della prestazione lavorativa in smart working.

Con la finalità di agevolare le esigenze di cura familiare, il lavoro agile è considerato compatibile con riduzioni di orario per la durata di metà giornata lavorativa (ad es. congedo parentale, permessi con recupero, permessi legge 104, ecc.).

In particolare, va sottolineato che il lavoro agile può essere richiesto anche a ore, in ipotesi in cui la necessità di recarsi in sede, ovvero in missione, è funzionale allo svolgimento della propria prestazione lavorativa.

Con la finalità di agevolare le esigenze di cura familiare, il lavoro agile è considerato compatibile con riduzioni di orario per la durata di metà giornata lavorativa (ad es. congedo parentale, permessi con recupero, permessi legge 104, ecc.).

Per approfondimenti si rinvia a:

Direttiva n. 2/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione

<http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/12-03-2020/direttiva-n2-del-2020>

Alla guida pratica del Dipartimento della Funzione Pubblica

http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/SmartWorking_EG.pdf

Alle indicazioni della Regione Veneto e di Anci Veneto

<http://www.anciveneto.org/attachments/article/14628/753%20ALL.pdf>

Altre misure

Il terzo comma dell'art. 87 stabilisce che ove non sia possibile ricorrere al lavoro agile in forma semplificata, per limitare la presenza del personale negli uffici, le amministrazioni utilizzano, nel rispetto della contrattazione collettiva, gli strumenti delle ferie pregresse, dei congedi, dei recuperi in banca delle ore, della rotazione del personale e altri analoghi istituti.

ANCIVENETO

Via Melchiorre Cesarotti, 17 – 35030 – Selvazzano Dentro (PD)

Tel. 049 8979033 – 29 E-mail: anciveneto@anciveneto.org PEC: anciveneto@pec.it



Andrebbero quindi conteggiate le ferie maturate alla data del 31.12.2019 non ancora godute, eventuali permessi compensativi e i periodi depositati nella banca delle ore e farli fruire nel periodo di emergenza.

La disposizione non vieta espressamente il collocamento d'autorità in ferie per quelle che maturano nel corso nell'anno, ma di fatto lo esclude.

Esenzione dal servizio

Con una norma di chiusura del sistema è previsto che, esperite le opzioni su riportate, il datore di lavoro può motivatamente esentare il lavoratore dal servizio: in tal caso il periodo di esenzione costituisce servizio prestato ai fini economici e previdenziali, con esclusione della corresponsione dell'indennità sostitutiva di mensa.

Si può ritenere che ai dipendenti esentati dal servizio non vadano erogati né il buono pasto né quelle indennità che sono direttamente connesse all'effettivo svolgimento di una prestazione, quindi la turnazione, la reperibilità ed i compensi per le condizioni di lavoro.

Tutele dei lavoratori disabili e dei dipendenti che assistono familiari disabili

Nei mesi di marzo e aprile 2020 i tre giorni di permesso mensile spettante per i dipendenti che assistono soggetti con disabilità grave è incrementato di ulteriori 12 giorni complessivi. Ne consegue che in detto periodo (fino al 30 aprile 2020) il limite complessivo dei permessi ammonta a 18 giorni, senza alcun vincolo mensile. I permessi fruiti a giorni sono cumulabili con quelli goduti a ore.

Le persone che hanno diritto a questi permessi possono scegliere come distribuire i 18 giorni nei due mesi (i giorni di permesso non "scadono" a fine mese).

I dipendenti portatori di disabilità con lo stato di gravità fino alla data del 30 aprile 2020, qualora la prestazione lavorativa sia compatibile, hanno diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile.

Il medesimo diritto spetta ai dipendenti che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona nelle condizioni di disabilità con lo stato di gravità.

I genitori di figli disabili, di cui è accertato lo stato gravità¹, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, **indipendentemente dall'età dei figli**, hanno diritto al congedo straordinario di 15 giorni, alle medesime condizioni dei genitori di cui al punto 3), lettera a).

I giorni di permesso sono estesi ad un totale di 18 per i mesi di marzo e aprile 2020 anche per i lavoratori a cui è riconosciuta disabilità grave e che hanno già diritto alternativamente al permesso orario o giornaliero (art. 33, comma 6, legge 104/1992).

¹ Gli accertamenti relativi alla minorazione, alle difficoltà, alla necessità dell'intervento assistenziale permanente e alla capacità complessiva individuale residua, sono effettuati dalle unità sanitarie locali mediante le commissioni mediche di cui all' art. 1 della Legge 295/1990, che sono integrate da un operatore sociale e da un esperto nei casi da esaminare, in servizio presso le unità sanitarie locali

ANCIVENETO

Via Melchiorre Cesarotti, 17 – 35030 – Selvazzano Dentro (PD)
Tel. 049 8979033 – 29 E-mail: anciveneto@anciveneto.org PEC: anciveneto@pec.it



Congedo straordinario e diritto all'astensione dal lavoro per i figli per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche di ogni ordine e grado

a) Figli di età non superiore ai 12 anni

Entrambi i genitori, anche affidatari, in via alternativa, hanno diritto ad un **congedo straordinario complessivo di giorni 15**, in via frazionata o in via continuativa.

Ai fini della fruizione del congedo, l'altro genitore **non** deve trovarsi nelle seguenti condizioni:

- Essere beneficiario di strumenti di sostegno del reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa (indennità di disoccupazione, indennità di mobilità, ecc.)
- Essere disoccupato o non lavoratore;
- Essere destinatario del beneficio del congedo straordinario di cui trattasi.

Durante la fruizione del congedo è riconosciuta una indennità di carattere assistenziale (non è retribuzione) pari al 50% della retribuzione goduta, calcolata secondo le seguenti modalità:

- L'indennità è riferita alla retribuzione globale giornaliera (fissa e continuativa) percepita nel mese precedente a quello di fruizione);
- Durante il congedo non si matura il diritto alla 13.ma mensilità, né alcun altro trattamento accessorio;
- Il periodo di congedo è coperto da contribuzione figurativa a carico dell'INPS ai fini previdenziali.

Gli eventuali periodi di congedo parentale retribuito o ridotto già fruiti ai sensi del D. Lgs n. 151/2001 a decorrere dal 5 marzo 2020 sono convertiti in congedo parentale e non sono computati nel limite del congedo parentale spettante in via ordinaria.

b) Figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni

Entrambi i genitori, anche affidatari, in via alternativa, hanno diritto **ad astenersi dal lavoro** per la durata della sospensione dei servizi educativi e delle attività didattiche.

Ai fini della fruizione del diritto all'astensione dal lavoro, l'altro genitore del medesimo nucleo familiare, **non** deve trovarsi nelle seguenti condizioni:

- Essere beneficiario di strumenti di sostegno del reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa (indennità di disoccupazione, indennità di mobilità, ecc.)
- Essere non lavoratore.
- Essere beneficiario del diritto di cui trattasi.

Durante la fruizione dell'astensione dal lavoro è riconosciuto il diritto alla conservazione del posto; non viene riconosciuta alcuna indennità, né viene riconosciuta la contribuzione figurativa.

Si ritiene che il diritto all'astensione dal lavoro possa essere fruito per età del figlio inferiore agli anni 17.

ANCIVENETO

Via Melchiorre Cesarotti, 17 – 35030 – Selvazzano Dentro (PD)
Tel. 049 8979033 – 29 E-mail: anciveneto@anciveneto.org PEC: anciveneto@pec.it



Straordinari della Polizia locale (art. 115)

Il Decreto Legge 18/2020 prevede che per l'anno 2020, il limite finanziario ai trattamenti economici accessori previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 non opera con riferimento alle risorse destinate al finanziamento delle prestazioni di lavoro straordinario del personale della polizia locale di Comuni, Province e Città metropolitane direttamente impegnato per le esigenze conseguenti ai provvedimenti di contenimento del fenomeno epidemiologico da COVID-19, e limitatamente alla durata dell'efficacia delle disposizioni dei DPCM attuativi.

È istituito un fondo presso il Ministero dell'Interno, con una dotazione pari a 10 milioni di euro, per contribuire all'erogazione dei compensi per le maggiori prestazioni di lavoro straordinario e per l'acquisto di dispositivi di protezione individuale del personale di Polizia locale. Al riparto delle risorse del fondo si provvede con decreto del Ministero dell'interno di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza Stato città ed autonomie locali, tenendo conto della popolazione residente e del numero di casi di contagio da COVID-19 accertati.

Premio per i lavoratori dipendenti (art.63)

Per i dipendenti che possiedono un reddito complessivo da lavoro dipendente dell'anno precedente di importo non superiore a 40.000 euro è previsto un premio, per il mese di marzo 2020, che non concorre alla formazione del reddito, pari a 100 euro da rapportare al numero di giorni di lavoro del mese svolti nella propria sede di lavoro.

Sospensione dei concorsi pubblici (art. 87, comma 5)

Si prevede la sospensione, per sessanta giorni a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legge (quindi fino al 16 maggio 2020) dello svolgimento delle procedure concorsuali per l'accesso al pubblico impiego. Sono escluse dalla sospensione le procedure nelle quali la valutazione dei candidati avviene esclusivamente su base curriculare o in modalità telematica. Resta ferma la possibilità di portare a conclusione le procedure già completate. È altresì possibile il conferimento di incarichi, anche dirigenziali, che si possono istituire e si svolgono in via telematica. Analogamente è possibile portare a conclusione le procedure di progressione di carriera di cui all'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017.

Sospensione dei termini per i procedimenti disciplinari (art. 103, comma 5)

Si dispone la sospensione dei termini per i procedimenti disciplinari relativi al personale delle pubbliche amministrazioni, pendenti alla data del 23 febbraio 2020 o iniziati successivamente a tale data, fino alla data del 15 aprile 2020.

Cordiali saluti

IL DIRETTORE
avv. Carlo Rapicavoli