



La Formazione Asmel direttamente nel tuo Ufficio!

**Ciclo di seminari online
(webinar) gratuiti**

IL PUBBLICO IMPIEGO NELL'EMERGENZA COVID-19
23 marzo, dalle ore 11,30 alle 12,30

Programma

Il d.l. n. 18/2020
Le altre disposizioni legislative ed attuative
I dipendenti colpiti
Il lavoro agile nella fase di emergenza
Le scelte delle amministrazioni
Il trattamento economico e giuridico

**ASMEL Associazione per la
Sussidiarietà e la Modernizzazione
degli Enti Locali**

www.asmel.eu

800165654

webinar@asmel.eu

Dott. Arturo Bianco

ESPERTO GESTIONE DELLE RISORSE UMANE, CONSULENTE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

AUTORE DI NUMEROSI VOLUMI, TRA CUI “LA GESTIONE DEL PERSONALE NEGLI ENTI LOCALI” (CEL EDITORE 2020), “LA MANOVRA FINANZIARIA 2017” (CEL EDITORE), “CONTRATTAZIONE DECENTRATA, CONTROLLI E RESPONSABILITÀ” (MAGGIOLI EDITORE 2019), “LA GESTIONE ASSOCIATA DOPO IL DL N. 95/2012” (MAGGIOLI EDITORE 2012), “L’APPLICAZIONE DELLA LEGGE BRUNETTA” (SOLE 24 ORE EDITORE 2009)

DIRIGE LE RIVISTE TELEMATICHE “OGGI PA”, “IL BOLLETTINO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI”, “CITTÀ MIA”. GIORNALISTA, COLLABORA CON IL SOLE 24 ORE

GIÀ PRESIDENTE ANCI SICILIA, GIÀ COMPONENTE LA PRESIDENZA NAZIONALE ANCI, GIÀ DIRIGENTE ANCITEL

GIÀ CONSULENTE DAGLA (PRESIDENZA DEL CONSIGLIO), ANCI ED ARAN

- ▶ Lavoro agile: modalità ordinaria
- ▶ Riduzione delle presenze (per personale non utilizzato con lavoro agile e non impegnato in prestazioni indispensabili)
- ▶ Godimento delle ferie maturate, riposi compensativi, banca delle ore, congedi, rotazione, assenza di disposizioni sul collocamento d'autorità in ferie per quelle che maturano nell'anno
- ▶ Per gli altri dipendenti possibilità motivata di collocamento in esenzione dal lavoro, che a tutti gli effetti equivale alla presenza
- ▶ Non possibile la erogazione della indennità sostitutiva della mensa
- ▶ Dubbi sulla erogazione delle indennità direttamente connesse alle prestazioni lavorative

IL D.L. N. 18/2020: LAVORO AGILE ED ESENZIONE

- ▶ Sospensione per 60 giorni i concorsi, salvo quelli in cui si valutano i curricula e/o che si svolgono in modalità telematica e/o in cui le valutazioni sono state effettuate
- ▶ Stesse modalità di svolgimento anche per le selezioni per il conferimento di incarichi dirigenziali a tempo determinato e le progressioni verticali
- ▶ Sospensione dal 23 febbraio al 15 aprile i termini dei procedimenti amministrativi (sia avviati ad istanza di parte sia avviati d'ufficio), ivi compresi quelli per la maturazione del silenzio assenso: la sospensione non si applica ai termini per i pagamenti e le PA si devono comunque dare un piano per le urgenze
- ▶ Sospensione dei procedimenti disciplinari, sia per quelli già avviati sia per quelli da attivare nel corso di tale arco temporale
- ▶ Proroga fino al 31 agosto i documenti di riconoscimento scaduti

IL DL N. 18/2020: LE SOSPENSIONI

- ▶ Nel mese di marzo ed aprile i dipendenti di cui all'articolo 33 comma 3 legge n. 104/1992, cioè quelli che assistono congiunti disabili, hanno complessivamente 12 giorni in più di permesso, che si aggiungono a quelli ordinari di 3 giorni al mese: si arriva quindi a 18 in totale
- ▶ Non vi sono regole specifiche per le modalità di fruizione
- ▶ I dipendenti gravemente disabili ed i dipendenti che assistono congiunti disabili hanno diritto al collocamento in lavoro agile, se esso è compatibile con le caratteristiche della prestazione svolta

IL DL N. 18/2020: LA TUTELA DEI DISABILI DI CUI ALLA LEGGE 104/92

- ▶ Previsto un nuovo permesso di massimo 15 giorni per bambino da fruire tra il 5 marzo e la riapertura delle scuole per assistere i figli fino a 12 anni
- ▶ Remunerato con il 50% della retribuzione; riconversione dei congedi parentali utilizzati in questo periodo
- ▶ Si aggiunge ai congedi parentali (fino a 30 giorni remunerati per intero) ed ai congedi per la malattia dei figli
- ▶ Si applica se il coniuge non è disoccupato o non lavoratore o non fruisce di strumenti di sostegno del reddito o se non stia già usufruendo di un beneficio analogo
- ▶ Per i figli tra 12 e 16 anni diritto ad assentarsi per la chiusura delle scuole con conservazione del posto

DL N. 18/2020: I CONGEDI AGGIUNTIVI PER I GENITORI

- ▶ Estensione per i sindaci fino alla conclusione della emergenza sanitaria dei permessi retribuiti fino a 72 ore mensili (rispetto alla norma ordinaria che li fissa in 48). Necessaria la deliberazione della giunta
- ▶ Possibilità di disporre, nella fase di sospensione dei servizi educativi, scolastici e di assistenza, la erogazione di servizi individuali domiciliari con le società che forniscono i servizi sospesi
- ▶ I dipendenti che hanno un reddito fino a 40.000 euro annui hanno diritto ad un premio, che non entra nel reddito ed è erogato dal sostituto di imposta, di 100 euro se hanno svolto le proprie attività lavorative nel mese di marzo
- ▶ Possibilità che le riunioni delle giunte e dei consigli si svolgano con modalità telematiche sulla base di indicazioni del Sindaco o Presidente
- ▶ Deroga dal tetto al salario accessorio per lo straordinario dei vigili connesso a Covid-19. Risorse per tale straordinario e per l'acquisto di presidi medici

DL N. 18/2020: LE ALTRE DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE

- ▶ D.L. N. 9/2020 (conclusione della sperimentazione del lavoro agile e disposizioni sulle assenze dei dipendenti pubblici)
- ▶ DPCM 23 febbraio, 25 febbraio, 1 marzo, 4 marzo, 8 marzo, 9 marzo, 11 marzo
- ▶ Circolare Funzione Pubblica 1/2020 (obbligo di garantire che almeno il 10% delle richieste di lavoro agile abbia risposta positiva)
- ▶ Direttiva Funzione Pubblica 1/2020 (modalità di svolgimento delle attività delle PA)
- ▶ Direttiva Funzione Pubblica 2/2020 (lavoro agile modalità ordinaria ed altre misure per lo svolgimento delle attività delle PA)

LE ALTRE DISPOSIZIONI LEGISLATIVE ED ATTUATIVE

- ▶ Individuazione delle attività essenziali (sia per l'emergenza sanitaria, sia per le attività indispensabili, sia per lo svolgimento delle attività): ad esse non si applicano le misure di limitazione
- ▶ Utilizzazione come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa del lavoro cd agile ed attivazione per la fase di emergenza
- ▶ Riduzione delle presenze dei dipendenti che non sono impegnati nello svolgimento di attività essenziali, con eventuale esenzione
- ▶ Adozione delle misure di sicurezza previste dalle autorità sanitarie
- ▶ Estensione di tali misure alle società controllate e/o partecipate

LE INIZIATIVE

- ▶ Fornitura di energia elettrica;
- ▶ Raccolta, trattamento e fornitura d'acqua;
- ▶ Gestione delle reti fognarie;
- ▶ Attività di raccolta, trattamento e smaltimento dei rifiuti; recupero dei materiali; risanamento e altri servizi di gestione dei rifiuti;
- ▶ Installazione di impianti elettrici, idraulici ed altri lavori di installazione di costruzioni;
- ▶ Trasporto terrestre e trasporto mediante condotte; marittimo e per vie d'acqua;
- ▶ Attività di direzione aziendali e di consulenza gestionale;
- ▶ Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria;
- ▶ Istruzione
- ▶ Assistenza sanitaria;
- ▶ Servizi di assistenza sociale residenziale; Assistenza sociale non residenziale.

LE ATTIVITA' INDISPENSABILI (DPCM 22.3.2020)

- ▶ Disposizioni dettate dall'articolo 19 del d.l. n. 9/2020
- ▶ I dipendenti malati a seguito della epidemia Covid-19 e/o “in quarantena con sorveglianza attiva” e/o “in permanenza domiciliare fiduciaria” devono essere equiparati a coloro che sono ricoverati in ospedale (trattamento accessorio per i primi 10 giorni)
- ▶ “I periodi di assenza .. imposti dai provvedimenti di contenimento del fenomeno epidemiologico .. costituiscono servizio prestato a tutti gli effetti di legge”; non spetta la indennità sostitutiva di mensa

I DIPENDENTI COLPITI DALLA EPIDEMIA DA COVID-19

- ▶ Distinzione con quello ordinario
- ▶ Nella fase di emergenza:
 - 1) E' necessaria una disposizione generale dell'ente;
 - 2) Non è necessaria la comunicazione ai centri per l'impiego;
 - 3) Non deve essere acquisito il consenso del dipendente;
 - 4) Possono essere utilizzate le attrezzature informatiche dei dipendenti;
 - 5) Si devono individuare i criteri di assegnazione del personale. Comunque preferenza legislativa per le madri dei figli fino ai 3 anni successivi al congedo di maternità e per i genitori dei disabili. Attività; necessità di interazioni frequenti; capacità informatica; possibile rotazione
 - 6) Informazione sulla sicurezza sul lavoro;
 - 7) Informazione sulla privacy

IL LAVORO AGILE NELLA FASE DI EMERGENZA

- ▶ Le ferie (richiesta del dipendente, 28 o 32 giorni cui si aggiungono 4 giorni per festività soppresse; i neo assunti; i termini di fruizione)
- ▶ I congedi dei genitori: di maternità o paternità; parentali (primi 12 anni entro il tetto di 10 e/o 11 mesi; consentita la fruizione ad ore; primi 30 giorni remunerati); per le malattie dei figli (fino a 3 anni e remunerati per 30 giorni all'anno)
- ▶ Le aspettative (non possono di norma sommarsi se non garantendo un intervallo di almeno 4 mesi)
- ▶ Le assenze per malattia

IL TRATTAMENTO ECONOMICO E GIURIDICO DELLE ASSENZE

IL PUBBLICO IMPIEGO NELL'EMERGENZA COVID-19

Quesiti

- NEL LAVORO AGILE IN EMERGENZA NON E' NECESSARIO IL CONSENSO DEL DIPENDENTE, QUINDI PUO' ESSERE IMPOSTO DA PARTE DELL'ENTE, ATTRAVERSO IL DIRIGENTE

LA ESTENSIONE DEI CONGEDI PER L'ASSISTENZA AI DISABILI (ARTICOLO 24 DL 18/2020) SI APPLICA ANCHE ALLE PA

SPETTA ALL'ENTE INDICARE LE MODALITA' DI CONTROLLO DELLA PRESENZA E LE FASCE DI CONTATTABILITA'. PREVALENZA DEGLI OBIETTIVI

NEL SETTORE SERVIZI DEMOGRAFICI SONO SERVIZI ESSENZIALI LE DICHIARAZIONI DI NASCITA E MORTE.

IL PROTOCOLLO POTREBBE ESSERE INDIVIDUATO COME ATTIVITA' NECESSARIA PER LO SVOLGIMENTO DEI COMPITI DELL'ENTE

- ▶ Sulla base delle previsioni del d.l. 18/2020 si può imporre la fruizione delle ferie residue del 2019, tanto più che le stesse possono essere richieste fino al aprile 2020
- ▶ Spetta alla deliberazione dell'ente il riconoscimento o meno del buono pasto durante il lavoro agile in emergenza, soprattutto se effettuato da casa
- ▶ Sicuramente anche per il protocollo il lavoro agile può essere effettuato. Limitazione delle presenze del pubblico
- ▶ Alla Funzione Pubblica vanno comunicate le iniziative di lavoro agile avviate, senza uno specifico vincolo di contenuto

IL PUBBLICO IMPIEGO NELL'EMERGENZA COVID-19

- ▶ Il lavoro agile in emergenza è fino alla conclusione della fase epidemiologica la regola ordinaria. Comunque in via ordinaria deve essere attivato per almeno il 10% delle richieste
- ▶ La quarantena deve essere certificata
- ▶ Gli orari del lavoro agile vanno indicati e possono essere flessibili
- ▶ Gli enti devono attivare il lavoro agile, le ferie d'autorità si applicano ai dipendenti non in lavoro agile e non impegnati nei servizi essenziali che richiedono la presenza in ufficio. Possibilità motivata della esenzione dal servizio

IL PUBBLICO IMPIEGO NELL'EMERGENZA COVID-19

- ▶ Le assenze per quarantena e/o per autoisolamento sono equiparati alle assenze per malattia con ricovero ospedaliero; quelle per provvedimenti di chiusura d'autorità sono da considerare equiparate al servizio ordinario
- ▶ Lo straordinario entra nel tetto contrattuale, in deroga solamente quello dei vigili
- ▶ I contratti possono essere stipulati anche a distanza (ad esempio con apposizione di firma digitale) ex articolo 32 d.lgs n. 50/2016

IL PUBBLICO IMPIEGO NELL'EMERGENZA COVID-19

- ▶ Nei casi di sospensione delle attività matura il collocamento in esenzione dopo la fruizione delle ferie residue, banca ore, congedi
- ▶ Anche le puericultrici ove non utilizzate in lavoro agile o non impegnate in attività indispensabili che richiedono la presenza, dopo la fruizione delle ferie residue etc vanno in esenzione dalla prestazione
- ▶ Spetta all'ente decidere le modalità di controllo e di verifica della presenza nelle fasce di contattabilità
- ▶ I servizi che richiedono la presenza nella sede devono essere individuati sulla base delle caratteristiche (ad esempio ricezione delle dichiarazioni di nascita e/o morte)

IL PUBBLICO IMPIEGO NELL'EMERGENZA COVID-19

- ▶ Il dirigente/responsabile individuato come datore di lavoro deve garantire il rispetto delle condizioni minime di sicurezza ed assicurarsi della conoscenza effettiva da parte del dipendente delle relative prescrizioni
- ▶ Chi è in ferie d'ufficio non deve svolgere lavoro agile: i due istituti sono tra loro incompatibili
- ▶ In via ordinaria l'ente deve accogliere almeno il 10% delle richieste di lavoro agile; nella fase di emergenza l'ente deve garantire che questa sia la modalità ordinaria

IL PUBBLICO IMPIEGO NELL'EMERGENZA COVID-19