

Federazione dei Comuni
del Camposampierese

Villa Querini,
via Cordenons 17
Camposampiero
35012 (Padova)

T +39 049 9315635
F +39 049 9315611
W fcc.veneto.it
C F 92142960282

18 marzo 2020

OGGETTO: Approfondimento gestione assenze emergenza epidemiologica covid-19

A cura di Adelaide Betto Responsabile Settore Risorse Umane federazione dei Comuni del Camposampierese.

E' stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 70 del 17.03.2020, il D.L. 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".

Di seguito si riportano i riferimenti normativi contenuti nel D.L. sopra indicato attinenti la gestione delle assenze, nel periodo in cui è stato dichiarato lo stato di emergenza, per i dipendenti pubblici.

Art. 25 Congedo e indennità per i lavoratori del Settore Pubblico.

A decorrere 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, i genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico hanno diritto a fruire di uno specifico congedo di 15 giorni con retribuzione del 50% da riconoscere quanto il figlio ha un'età non superiore a 12 anni, ovvero senza limite se il figlio è disabile frequentante scuole o centri diurni. La fruizione del nuovo congedo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di 15 giorni e non spetta quando all'interno del nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore, è disoccupato ovvero gode di forme di sostegno del reddito. Il congedo diventa non retribuito, e privo di contribuzione figurativa quando il figlio ha più di 12 e fino a 16 anni.

Al comma 1, ultima parte è previsto *"Il congedo e l'indennità di cui al primo periodo non spetta in tutti i casi in cui uno o entrambi i lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici"*.

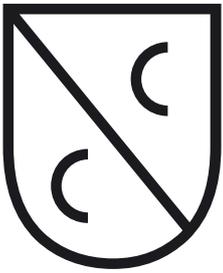
Qualora l'altro genitore stia lavorando in lavoro agile, considerato che questa modalità lavorativa è da ritenersi attività lavorativa, anche se fisicamente il lavoratore non è presente nel proprio luogo di lavoro, si ha diritto di fruire del congedo in argomento. Lo stesso vale in caso in cui l'altro genitore sia un insegnante, poiché, sebbene l'attività didattica sia sospesa, comunque lavorano da remoto.

Art. 24 Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Il numero di giorni di permesso retribuito di cui all'art. 33, comma 3, della legge 104/2 è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020. Dando un'interpretazione letterale alla norma, i giorni spettanti sono complessivamente 12 oltre a quelli già previsti, da usufruire nel periodo marzo aprile 2020. Cioè: 3 PER MARZO + 3 PER APRILE + 12 ULTERIORI COMPLESSI PER IL PERIODO MARZO-APRILE = 18 GIORNI DI PERMESSO COMPLESSIVI DA FRUIRE NEL PERIODO MARZO APRILE, I 12 AGGIUNTIVI POSSONO ESSERE FRUITI CON DISTRIBUZIONE LIBERA ENTRO IL SUDDETTO PERIODO MARZO-APRILE.

Art. 26, comma 2.

Fino al 30 aprile ai lavoratori pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (Legge 104, art. 33, comma 3) nonché ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, 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



medesima legge 104 (disabilità senza connotazione di gravità), il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero.

Sempre dando un'interpretazione letterale alla norma per poter usufruire di questo congedo il lavoratore deve:

1. Essere in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (Legge 104, art. 33, comma 3), **oppure** essere in possesso di certificazione rilasciata **dai competenti organi medico legali**, 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 medesima legge 104;
2. Essere in possesso di una prescrizione rilasciata **dalle competenti autorità sanitarie**, che attesti l'assenza dal servizio (certificato medico).

Art. 87 Misure straordinarie di lavoro agile e di esenzione dal servizio.

Questo articolo, confermando quanto già disposto nei precedenti Decreti e Direttive emanati in materia, ribadisce che fino alla cessazione dello stato di emergenza *“il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni che, conseguentemente:*

- a) *Limitano la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione delle gestione dell'emergenza;*
- b) *Prescindono dagli accordi individuali (tra amministrazione e dipendente) e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017 n. 81 (salute e sicurezza e Clic lavoro).*

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

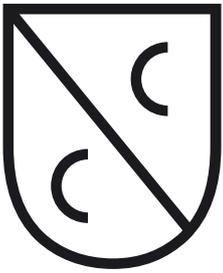
Qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile, le amministrazioni utilizzano gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, e della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva. Esperite tali possibilità le amministrazioni possono motivatamente 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.

Si allega alla presente un approfondimento sul lavoro agile.

La competenza dell'individuazione delle varie modalità da utilizzare elencate nel citato art. 87. è del dirigente/Responsabile del Servizio, in quale deve:

- individuare le attività che si possono effettuare da remoto e quelle che per la loro specificità devono essere effettuate dal posto di lavoro;
- individuare quali siano le attività indifferibili;
- deve individuare il presidio in presenza necessario a assicurare lo svolgimento dell'attività dell'ente senza soluzioni di continuità;
- Autorizzare ferie, congedi ecc.... e, dove non sia possibile ricorrere ad altre soluzioni, può ricorrere all'esenzione del personale in servizio. Il periodo trascorso in esenzione è equiparato al servizio prestato ai fini degli effetti economici e previdenziali. Da tener presente che la responsabilità legata alla riconducibilità di una prestazione lavorativa alla non esigibilità in ragione di un interesse pubblico superiore da tutelare: la salute, ricade sempre sul dirigente/Responsabile del Servizio.

La differenza la fa la sospensione o la chiusura del servizio.



Federazione dei Comuni
del Camposampierese

Villa Querini,
via Cordenons 17
Camposampiero
35012 (Padova)

T +39 049 9315635
F +39 049 9315611
W fcc.veneto.it
C F 92142960282

In caso di sospensione e non di chiusura del servizio, il personale è tenuto alla prestazione lavorativa, anche impegnato in altre attività esigibili in funzione delle proprie mansioni ascritte o ascrivibili alla categoria di inquadramento, in quanto professionalmente equivalenti.

Art. 63 Premio ai lavoratori dipendenti.

Ai titolari di reddito di lavoro dipendente, che possiedono un reddito complessivo da lavoro dipendente dell'anno precedente di importo non superiore a 40.000 euro spetta 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 svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese. I sostituti d'imposta riconoscono, in via automatica, il suddetto incentivo a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Altri articoli che interessano il servizio personale

Art. 87 comma 5. Lo svolgimento delle procedure concorsuali per l'accesso al pubblico impiego (.....) sono sospese per sessanta giorni a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto (17.03.2020).

Art. 103 Sospensione dei termini nei procedimenti amministrativi ed effetti degli atti amministrativi in scadenza.

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 (.....) 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.

Nel caso specifico il silenzio assenso è una fattispecie del silenzio significativo. Es. 45 giorni del comma 34Bis D.Lgs. 165/2001.