

La Formazione Asmel direttamente nel
tuo Ufficio!

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



IL PUBBLICO IMPIEGO NELL'EMERGENZA COVID-19 Le
assenza e il collocamento in esenzione
6 aprile, dalle ore 11,30 alle 12,00

Programma

Il d.l. n. 18/2020
I congedi per la chiusura
delle scuole
I permessi per i disabili
Le ferie pregresse
Il collocamento in
esenzione

**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

- ▶ Individuazione delle attività indifferibili e di quelle differibili, nonché delle attività che possono essere svolte con lavoro agile e di quelle che richiedono la presenza negli uffici
- ▶ Attività indifferibili che possono essere svolte in lavoro agile
- ▶ Attività indifferibili che richiedono la presenza negli uffici
- ▶ Attività differibili che possono essere svolte in lavoro agile
- ▶ Attività differibili che richiedono la presenza negli uffici
- ▶ Applicazione ove possibile della rotazione
- ▶ Riduzione delle presenze per personale non utilizzato con lavoro agile e non impegnato in prestazioni indifferibili)

IL D.L. N. 18/2020: LA INDIVIDUAZIONE DELLE VARIE TIPOLOGIE DI ATTIVITA'

- ▶ 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
- ▶ Collocamento in esenzione dal lavoro, che a tutti gli effetti equivale alla presenza: forma residuale utilizzabile motivatamente
- ▶ Non possibile la erogazione della indennità sostitutiva della mensa
- ▶ Possibilità di lavoro agile anche per i dirigenti e le pos.ni org.ve
- ▶ Dubbi sulla erogazione delle indennità direttamente connesse alle prestazioni lavorative

IL PERSONALE NON NECESSARIO IN QUESTA FASE DI EMERGENZA

- ▶ 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
- ▶ Permessi che si estendono anche ai dipendenti disabili
- ▶ 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

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; si applica se il coniuge è in lavoro agile
- ▶ Per i figli tra 12 e 16 anni diritto ad assentarsi per la chiusura delle scuole con conservazione del posto

I CONGEDI AGGIUNTIVI PER I GENITORI

- ▶ 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
- ▶ Anche i dipendenti immunodepressi, sottoposti a terapie salvavita e affetti da tumori sono equiparati ai ricoverati in ospedale

I DIPENDENTI COLPITI DALLA EPIDEMIA DA COVID-19

CONGEDO PER LA CHIUSURA DELLE SCUOLE, diritto dei dipendenti

- ▶ Non vi sono indicazioni per i giorni festivi nel caso di congedo goduto in modo continuativo: a mio parere non vanno calcolati
- ▶ Maturano le ferie; sono aggiuntivi rispettato ai congedi parentali
- ▶ Congedo teoricamente fruibile anche ad ore, ma da disincentivare per la FFPP
- ▶ Compatibile con il lavoro agile e a parere personale con ferie e malattie; sono da riconoscere per ogni figlio
- ▶ Riconversione in questo istituto dei congedi parentali utilizzati prima della entrata in vigore purchè nella fase di emergenza, dubbi sui congedi remunerati al 100%

RISPOSTE: IL PUBBLICO IMPIEGO NELL'EMERGENZA COVID-19: LE ASSENZE E IL COLLOCAMENTO IN ESENZIONE

- ▶ Assenze del personale asilo nido: applicare le regole per la esenzione, ove non possibile la rotazione con altre attività, previa fruizione delle ferie, dei riposi e dei congedi
- ▶ La presenza dei lavoratori in smart working può essere rilevata con le modalità indicate nella specifica intesa; di norma assegnazione di obiettivi e rendicontazione, nonché fasce di contattabilità
- ▶ Personale non in lavoro agile e non utilizzato per attività essenziali presso gli uffici: applicare le regole per la esenzione, ove non possibile la rotazione con altre attività, previa fruizione delle ferie, dei riposi e dei congedi

RISPOSTE: IL PUBBLICO IMPIEGO NELL'EMERGENZA COVID-19: LE ASSENZE E IL COLLOCAMENTO IN ESENZIONE

- ▶ I congedi parentali vanno riproporzionati per il personale in part time verticale
- ▶ La condizione di immunodepressione può essere dichiarata dal medico di famiglia o da un medico di struttura sanitaria pubblica; la quarantena dal solo medico di famiglia
- ▶ A mio parere se non vi è una convivenza il congedo per la chiusura delle scuole può essere fruito se si dimostra che il coniuge in cassa integrazione non può prestare assistenza nel caso di intervenuta separazione
- ▶ Le ferie pregresse, anche per i neo assunti, non si possono considerare quelle del 2020

IL PUBBLICO IMPIEGO NELL'EMERGENZA COVID-19: LE ASSENZE E IL COLLOCAMENTO IN ESENZIONE

- ▶ I dipendenti devono essere collocati in lavoro agile da parte dell'ente
- ▶ Nessuna novità per il primo mese di astensione facoltativa
- ▶ I permessi di 12 giorni per chi assiste disabili sono aggiuntivi
- ▶ Lavoro agile incompatibile con straordinario, turnazione e reperibilità
- ▶ Anche il lavoro agile va attestato come presenza
- ▶ Assenza per quarantena equiparata a ricovero ospedaliero

RISPOSTE: IL PUBBLICO IMPIEGO NELL'EMERGENZA COVID-19: LE ASSENZE E IL COLLOCAMENTO IN ESENZIONE

- ▶ Per il lavoro agile niente comunicazione se attivato in fase di emergenza
- ▶ Il lavoro agile impone il rispetto del debito orario e dei giorni
- ▶ I permessi sono di norma non compatibili con il lavoro agile
- ▶ Non vi sono forme di cessione solidale dei periodi della banca delle ore
- ▶ Non vi sono novità per il trattamento economico accessorio dei dipendenti in servizio presso gli uffici, oltre al bonus di 100 euro per il mese di marzo: occorre fare riferimento alle previsioni contrattuali

IL PUBBLICO IMPIEGO NELL'EMERGENZA COVID-19: LE ASSENZE E IL COLLOCAMENTO IN ESENZIONE