

## In questo numero:

### Speciale Decreto Cura Italia

- 1** Per la PA smart working senza obbligo di comunicazione
- 3** I primi chiarimenti dell'Inps sui nuovi congedi legati all'emergenza
- 9** ...e i chiarimenti della Funzione Pubblica su lavoro agile, ferie e congedi in periodo di COVID-19
- 13** Schema di sintesi
- 17** Permessi retribuiti ai volontari della protezione civile impegnati nell'emergenza coronavirus
- 19** Nessuna proroga per le CU oltre il 31 marzo

*Personale*

## Per la PA smart working senza obbligo di comunicazione

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

*Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali*

*Ai fini dello smart working, le pubbliche amministrazioni restano escluse dagli obblighi di comunicazione previsti dall'art. 23 della L. 81/2017 e quindi anche dalla trasmissione al centro per l'impiego.*

### I chiarimenti del ministero

L'art. 23 della L. 81/2017 prevede l'obbligo di comunicazione degli accordi di lavoro agile stipulati dal datore di lavoro. In questo ambito le modifiche del rapporto di lavoro sono ordinariamente oggetto di comunicazione al centro impiego al fine di assolvere agli obblighi amministrativi ed Inail. L'art. 87 del D.L. 18/2020 sospende gli obblighi di comunicazione previsti dall'art. 23, c. 1, della L. 81/2020.

A tal fine sul sito cliclavoro è stata prevista una procedura semplificata utilizzando un foglio excel per la comunicazione dei contratti di smart working attivati <https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Pagine/Smart-working.aspx>.

La circolare Inail 48/2017 aveva chiarito che "i datori di lavoro (privati o pubblici non statali) non hanno alcun obbligo di denuncia ai fini assicurativi se il personale dipendente, già assicurato per le specifiche attività lavorative in ambito aziendale, sia adibito alle medesime mansioni in modalità agile che non determinano una variazione del rischio". Prosegue la circolare chiarendo che la comunicazione al Ministero del Lavoro (cliclavoro) ha valenza anche ai fini Inail.

Per cercare di chiarire la procedura il giorno 18/03/2020 abbiamo aperto un ticket sul sito del Ministero del Lavoro per avere indicazioni in merito alla necessità e alla tempistica di invio delle comunicazioni per l'attivazione del lavoro agile nel periodo di emergenza.

Riportiamo la risposta ricevuta nella stessa data:

"La procedura standard di comunicazione smart working può essere assimilata alle comunicazioni obbligatorie pertanto è possibile far riferimento alle tempistiche previste per l'invio delle CO.

Le ricordiamo comunque, invece, che per la procedura semplificata - vista la particolarità della situazione - la comunicazione va inviata il prima possibile. In merito può prendere visione della FAQ dedicata sull'urp online al seguente link

<https://urponline.lavoro.gov.it/s/article/Quali-sono-le-tempistiche-di-inserimento-della-comunicazione-di-smart-working-ora-per-l-emergenza-COVID-19>".

Si riporta anche il contenuto del link indicato nella risposta:

"Quali sono le tempistiche di inserimento della comunicazione di smart working ora per l'emergenza COVID-19?

Non c'è un termine per inviare la comunicazione.

Data pubblicazione articolo: 05-03-2020".

Successivamente abbiamo inviato un ulteriore quesito in merito all'obbligo per la PA di effettuare tali comunicazioni ed il Ministero ha chiaramente risposto che non è necessario inviare alcuna comunicazione.

Si riporta il testo del quesito pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro:

<https://www.urponline.lavoro.gov.it/s/article/In-ottemperanza-delle-norme-emanate-per-contenere-l-emergenza-epidemiologica-da-COVID-19-anche-le-Pubbliche-Amministrazioni-devono-seguire-la-procedura-telematica-semplificata-per-l-attivazione-dell-attivita%3%A0-lavorativa-in-regime-di-smart-working>

"In ottemperanza delle norme emanate per contenere l'emergenza epidemiologica da COVID-19, anche le Pubbliche Amministrazioni devono seguire la procedura telematica "semplificata" per l'attivazione dell'attività lavorativa in regime di smart working?

No, non occorre. Infatti, ai sensi dell'art.1 n. 6) del Dpcm dell'11 marzo 2020 "Fermo restando quanto disposto dall'art. 1, comma 1, lettera e), del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 marzo 2020 e fatte salve le attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza, le pubbliche amministrazioni, assicurano lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile del proprio personale dipendente, anche in deroga agli accordi individuali e agli obblighi informativi di cui agli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81 e individuano le attività indifferibili da rendere in presenza". Non è pertanto necessaria alcuna comunicazione per l'attivazione dell'attività lavorativa in regime di smart working per le Pubbliche Amministrazioni.

Data pubblicazione articolo: 17-03-2020".

*Personale*

## I primi chiarimenti dell'Inps sui nuovi congedi legati all'emergenza

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

*Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali*

*La circ. Inps 45/2020 e il messaggio 1281/2020 forniscono numerosi chiarimenti sull'applicazione del congedo Covid19 per i genitori con figli fino a 16 anni e dell'estensione dei 12 giorni previsti dalla L. 104/1992.*

### **Il congedo Covid-19**

**I**l decreto "Cura Italia" ha introdotto il nuovo congedo Covid per poter assistere i figli nel periodo di sospensione delle scuole. Le disposizioni sono contenute negli artt. 23, commi 1, 5 e 6, e 25, comma 1, del D.L. 18/2020. La norma prevede una estensione delle tutele previste dal Testo Unico sulla maternità consentendo l'assistenza ai figli fino a 16 anni (e non 12 anni come ordinariamente previsto) per la durata di 15 giorni.

Si riportano sinteticamente e con un taglio pratico le principali caratteristiche del c.d. congedo Covid-19.

#### **PERIODO DI VALIDITA'**

Il congedo può essere richiesto dal 5 marzo fino al termine della sospensione dei servizi educativi attualmente fissato al 03/04/2020.

#### **A CHI E' RIVOLTO**

E' rivolto ai genitori che devono assistere i figli e può essere declinato in tre sotto congedi:

- a. per figli fino a 12 anni;
- b. per figli da 12 a 16 anni;
- c. senza limiti di età per figli con disabilità grave ma a condizione che siano iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere residenziale.

#### **DURATA E MODALITA' DI FRUIZIONE**

La durata è pari a 15 giorni continuativi o frazionati. Possono essere concessi "alternativamente ad uno solo dei genitori per nucleo familiare" (circ. Inps 45/2020, par. 1). Anche se la circolare non è chiarissima, sembra che il congedo Covid-19 abbia una durata di 15 giorni per nucleo familiare a prescindere dal numero di figli.

#### **SOLO A GIORNI**

La circolare 45/2020 chiarisce che “la frazionabilità del periodo è consentita solo a giornate intere e non in modalità oraria”.

#### CONDIZIONI DA AUTOCERTIFICARE

Il congedo può essere concesso solo a condizione che il dipendente autocertifichi che nel nucleo familiare:

- l'altro genitore non benefici di strumenti di sostegno del reddito previsto per la sospensione o cessazione dell'attività lavorativa (CIG, assegno ordinario, assegno straordinario, ecc.);
- l'altro genitore risulti disoccupato o non lavoratore;
- non sia stato richiesto il bonus baby-sitting.

La relazione illustrativa al decreto non consentiva il congedo anche quando l'altro genitore svolgeva attività in smart-working. Tale conclusione, peraltro non presente nella norma, non viene richiamata dalla circolare.

Dovrebbe spettare anche nel caso in cui l'altro genitore svolga attività di lavoro autonomo sia che continui, sia che sospenda l'attività. Non è chiaro se il contributo di 600 euro ai liberi professionisti iscritti alla gestione separata rientri tra gli strumenti di sostegno al reddito.

Spetta anche ai genitori adottivi, affidatari con collocamento temporaneo.

Infine, non sembra possa essere riconosciuto se un genitore ha beneficiato del bonus per il servizio di baby sitting previsto per i dipendenti privati all'art. 23, comma 8, del D.L. 18/2020. Potrebbe trattarsi del caso in cui l'altro genitore sia un dipendente privato che abbia richiesto il bonus per la baby sitter.

#### TRATTAMENTO ECONOMICO E CONTRIBUTIVO

Il trattamento economico è differenziato in relazione ai figli:

- 50% (senza rateo di 13') per i figli fino a 12 anni con contribuzione figurativa;
- senza retribuzione per i figli da 12 a 16 anni senza contribuzione figurativa;
- 50% (senza rateo di 13') per i figli con disabilità grave ai sensi della L. 104/1992 senza limiti di età alle condizioni sopra indicate con contribuzione figurativa.

#### LA DOMANDA

Per i dipendenti pubblici la domanda deve essere presentata all'amministrazione di appartenenza e non all'Inps secondo le modalità operative da quest'ultima stabilite.

La norma consente anche la conversione automatica dei congedi parentali goduti dal 5 marzo in poi. Non è chiaro se il dipendente possa comunque optare per l'ordinario congedo parentale soprattutto nel caso in cui si trovi ancora nei primi 30 giorni con la retribuzione al 100%. Dalla lettera della norma la risposta dovrebbe essere negativa anche se la ratio potrebbe portare nella direzione opposta.

### **L'estensione di permessi della L. 104/1992**

L'art. 24 ha esteso di ulteriori 12 giornate i permessi previsti dall'art. 33, commi 3 e 6, della L. 104/1992 per i soggetti portatori di handicap.

Si riportano sinteticamente e con un taglio pratico le principali caratteristiche dell'estensione del permesso.

#### PERIODO DI VALIDITA'

Il congedo può essere richiesto dal 17 marzo fino al 30 aprile 2020.

#### A CHI E' RIVOLTO

La circolare ha chiarito che l'estensione del permesso è rivolta:

- al dipendente che assiste un soggetto portatore di handicap (art. 33, comma 3);
- al dipendente disabile per sé stesso (art. 33, comma 6).

#### DURATA E MODALITA' DI FRUIZIONE

Il permesso ha durata di 12 giornate lavorative da fruire complessivamente nell'arco dei mesi di marzo ed aprile. Quindi a marzo il dipendente può beneficiare di 3 giorni ordinari di permesso, di 3 giorni ad aprile e del prolungamento di ulteriori 12 giorni nel periodo marzo-aprile; per un totale di  $3+3+12=18$ .

I 12 giorni possono essere usufruiti anche consecutivamente ed eventualmente in un solo mese.

Il permesso spetta "per ciascun soggetto assistito". Ne consegue che se il dipendente disabile assiste un altro disabile avrà diritto a 18 giorni ( $3+3+12$ ) per sé stesso e ad ulteriori 18 giorni per ciascun disabile assistito. Analogamente se il dipendente non disabile assiste due portati di handicap vedrà raddoppiarsi il permesso.

In caso di part-time verticale o misto i giorni andranno riproporzionati (messaggi Inps 1686/2007 e 3114/2018). Per il part-time orizzontale i giorni non vanno riproporzionati.

#### ANCHE AD ORE

I 12 giorni aggiuntivi, così come i 3 giorni dell'art. 33 della L. 104/1992, possono essere frazionati anche ad ore (circ. Inps 45/2020, par. 6). Considerando che il CCNL prevede che i 3 giorni di permesso siano quantificati in 18 ore sembra potersi concludere che i 12 giorni siano pari a 72 ore.

In caso di part-time (orizzontale, verticale o misto) il monte ore dovrà essere riproporzionato (messaggi Inps 1686/2007 e 3114/2018).

#### CONDIZIONI DA AUTOCERTIFICARE

Non vi sono condizioni ulteriori da certificare rispetto a quelle previste ordinariamente dall'art. 33 della L. 104/1992.

#### TRATTAMENTO ECONOMICO E CONTRIBUTIVO

Il permesso è retribuito al 100% e viene versata la contribuzione ordinaria.

#### LA DOMANDA

Si utilizzano le ordinarie modalità previste dall'art. 33 della L. 104/1992.

### **La cumulabilità dei permessi per i figli disabili in situazione di gravità**

La normativa prevede ordinariamente tre tipi di permessi:

- prolungamento del congedo parentale (art. 33, D.Lgs 151/2001) il quale dispone che il congedo parentale abbia durata di 3 anni, continuativi o frazionati, da utilizzare

entro il compimento del 12' anno di vita del bambino con retribuzione al 30% (salvo i primi 30 giorni al 100%);

- 3 giorni al mese ex art. 33 della L. 104/1992;
- congedo straordinario di due anni per ciascun portatore di handicap ai sensi dell'art. 42, comma 5, del D.Lgs. 151/2001.

Nel periodo di emergenza sono previsti i seguenti premessi:

- congedo Covid-19 di 15 giorni (art. 23, c. 5, D.L. 18/2020) da godere senza limiti di età del figlio se iscritto in scuole di ogni ordine e grado ovvero ospite in centri diurni;
- bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting (art. 25, D.L. 18/2020) previsti solo per il settore privato;
- prolungamento di 12 giorni di permesso (art. 24, D.L. 18/2020) ad integrazione della L. 104/1992.

#### CUMULABILITA'

La circolare n. 45/2020 in merito alla cumulabilità precisa che:

- il congedo Covid-19 non è mai cumulabile con il bonus baby-sitter neppure in caso di disabili gravi;
- il congedo Covid-19 è cumulabile nello stesso mese con i 3 giorni dell'art. 33 della L. 104/1992 e con il prolungamento di 12 giorni;
- il congedo Covid-19 è cumulabile nello stesso mese il prolungamento del congedo di maternità previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 151/2001;
- il congedo Covid-19 è cumulabile nello stesso mese con il congedo straordinario di 2 anni dell'art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001.

Tuttavia, rimane confermata l'impossibilità di usufruire cumulativamente nello stesso mese dei seguenti istituti (Circ. Inps 45/2020, part. 5, Circ. Inps 155/2010, par. 2.2, Circ. Inps 32/2012, par. 3.2):

- 3 giorni di permesso della L. 104/1992;
- prolungamento del congedo parentale previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 151/2001;
- congedo straordinario di 2 anni ex art. 42, c. 5, D.Lgs. 151/2001.

In altre parole il congedo Covid-19 può essere abbinato, nello stesso mese, solamente con uno dei predetti istituti.

Si riporta uno schema di sintesi sulla cumulabilità dei diversi istituti nello stesso mese.

Covid-19 (15 gg)	X	X	X			
Bonus baby-sitter				X	X	X
Prolungamento art. 33 L. 104 (12 giorni)	X			X		
3 giorni art. 33 L. 104	X			X		
Prolungamento congedo parentale art. 33, D.Lgs. 151/2001		X			X	
Congedo straordinario art. 42, c. 5, D.Lgs. 151/2001			X			X

#### CONDIZIONI DA AUTOCERTIFICARE

Per utilizzare il congedo devono essere autocertificate le seguenti condizioni:

- nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;
- non vi sia altro genitore disoccupato o non lavoratore;
- sia accertata la disabilità in situazione di gravità del figlio ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992;
- il figlio sia iscritto a scuole di ogni ordine e grado o in centri diurni a carattere assistenziale;
- nel nucleo familiare non vi sia altro genitore che fruisca contemporaneamente di congedo COVID-19;
- non sia stata trasmessa richiesta del bonus alternativo per i servizi di baby-sitting.

#### **L'aspettativa per assistere i figli disabili (anche non gravi?)**

L'art. 47, comma 2, del D.L. 18/2020 prevede una specifica aspettativa per i "genitori conviventi di una persona con disabilità" che necessita di assistenza. Il dipendente deve:

- comunicare preventivamente l'assenza;
- motivare l'impossibilità di accudire diversamente la persona con disabilità a seguito della sospensione delle attività del centro semiresidenziale frequentato dal soggetto disabile.

La norma specifica che in questo periodo il dipendente non può essere licenziato ex art. 2119 del codice civile. Implicitamente viene affermato che il periodo di assenza non viene retribuito e non è coperto da contribuzione. Di fatto, si tratta di un istituto molto simile ad un'aspettativa non retribuita.

Si deve osservare che l'assenza è legata a persona disabile senza ulteriori specifiche normative. Ne dovrebbe discendere che è sufficiente qualsiasi dichiarazione di disabilità anche non grave.

L'aspettativa dovrebbe essere applicabile anche alla PA atteso che non viene fatta alcuna distinzione tra dipendenti pubblici e privati.

Saranno necessari chiarimenti istituzionali per delineare con maggiore precisione questo istituto.

#### **Spetta il lavoro agile per i disabili o per i soggetti che hanno nel nucleo familiare un disabile**

All'art. 39 del D.L. 18/2020 viene previsto un ulteriore beneficio a favore della disabilità. Si tratta del diritto al lavoro svolto secondo la modalità agile per i dipendenti disabili in situazione di gravità secondo l'art. 33, comma 3, della Legge 104/1992 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona disabile nelle condizioni descritte sempre nel predetto comma 3 dell'art. 33. In relazione a quest'ultime, non risulta chiaro se il dipendente debba provvedere all'assistenza al disabile ovvero sia sufficiente la presenza nel nucleo familiare.

Il diritto allo smart working trova un suo limite solo nella compatibilità di tale modalità di lavoro con le caratteristiche della prestazione. Risulta evidente come, pur

trattandosi di un diritto, il lavoro agile sia difficilmente attribuibile a figure come gli uscieri e i sorveglianti.

*Personale*

## ...e i chiarimenti della Funzione Pubblica su lavoro agile, ferie e congedi in periodo di COVID-19

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

*Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali*

*Il Dipartimento della Funzione Pubblica, lo scorso 27 marzo, ha pubblicato alcune faq che contengono indirizzi sulle modalità applicative delle norme stabilite dal D.L. 18/2020. Si riportano, di seguito, le principali indicazioni.*

### **Al lavoratore agile niente straordinari e maggiorazioni orarie**

**A**lle singole amministrazioni spetta il compito di regolamentare, nello specifico, le misure organizzative che disciplinano, al proprio interno, il lavoro agile, ma alcuni aspetti sono imprescindibili. Nello smart working la prestazione non è commisurata al numero di ore in cui la stessa viene resa, ma al risultato che è stato prodotto. Per tale motivo il lavoratore non è soggetto alla dimostrazione della presenza, tipicamente con forme di rilevazione che indichino l'orario di inizio e l'orario di fine del servizio, ma sono soggetti ad una valutazione di tipo qualitativo e quantitativo dei risultati raggiunti. Diretta conseguenza di tale impostazione consiste nella autodeterminazione da parte del dipendente in ordine al momento in cui rendere la prestazione, essendo rilevante solo il risultato. Tale autodeterminazione può incontrare un limite nelle fasce di reperibilità che l'amministrazione può fissare ai fini di concentrare la compresenza, seppur non fisica, di tutti i dipendenti. Parimenti, al lavoratore deve essere riconosciuto il diritto di disconnessione, vale a dire un arco temporale nel quale il dipendente non è a disposizione del datore di lavoro.

Altro principio fondamentale nello smart working è rappresentato dal divieto di discriminazione del lavoratore, che si traduce nel diritto allo stesso trattamento giuridico ed economico del dipendente presente nella sede di lavoro. In questo contesto, però, il riconoscimento della parità di trattamento si scontra con la natura dello smart working. Infatti, nell'ambito della disciplina sopra delineata risulta evidente che, per il lavoratore agile, è difficile parlare di lavoro straordinario ovvero di lavoro notturno e/o festivo. Di conseguenza, è altrettanto problematico riconoscere i relativi compensi. In verità, lo stesso Dipartimento rimanda alla predetta regolamentazione delle singole amministrazioni la disciplina di questi particolari aspetti, ma è evidente che, in questo contesto, difficilmente l'ente riuscirà ad andare

in controtendenza rispetto alle indicazioni contenute nelle faq della Funzione Pubblica.

Per le stesse motivazioni il Dipartimento della Funzione Pubblica si è espresso ritenendo inapplicabili al lavoro agile gli istituti di legge e di contratto che comportino una riduzione dell'orario giornaliero di lavoro. Vengono citati, quale esempio, i permessi brevi, ma l'elenco potrebbe essere molto lungo: dai permessi della Legge 104/1992 usufruiti ad ore ai riposi orari previsti nel D.Lgs. 151/2001 (i cosiddetti permessi per allattamento). Ed anche in questo contesto, la motivazione è sempre la stessa: se il dipendente può decidere in autonomia quando rendere la prestazione, con le precisazioni sopra evidenziate, risulta evidente che lo stesso lavoratore non ha necessità di giustificare la mancanza della prestazione in un determinato arco temporale, dovendo, in ogni caso, raggiungere il risultato. Sarà, quindi, un suo problema decidere quando recuperare il tempo perduto.

### **I permessi della Legge 104/1992: la fruizione oraria, seppur ammessa, è contraria alle logiche della norma**

In relazione al prolungamento della durata dei giorni di permessi previsti dall'art. 33, comma 3, della Legge 104/1992 di ulteriori 12 giorni, da godersi nei mesi di marzo e aprile, il Dipartimento della Funzione Pubblica chiarisce che anche questi ulteriori 12 giorni possono essere usufruiti ad ore, ma tale modalità viene a scontrarsi con lo spirito della norma, volta a limitare al minimo gli spostamenti dei dipendenti. Una fruizione oraria richiederebbe, infatti, la presenza nel luogo di lavoro del dipendente per le ore che restano per ultimare il debito orario della giornata e, quindi, obbliga il lavoratore a recarsi in ufficio. Parimenti viene sottolineato che, per le motivazioni espresse nel precedente articolo, la fruizione ad ore mal si concilia con lo smart working. Pertanto, invita le amministrazioni a favorire la fruizione dei permessi, in generale, a giornate intere.

La Funzione Pubblica sottolinea, altresì, che il numero complessivo delle giornate concesse nei mesi di marzo e aprile (18 in totale) sono da usufruire "compatibilmente con le esigenze organizzative della pa". Questo significa che, seppure i permessi siano un diritto del lavoratore, la loro collocazione temporale deve essere concordata con il datore di lavoro. Risulta evidente che se il dipendente ha chiesto di fruire degli ulteriori giorni di congedo nel mese di marzo, lo spazio di manovra appare alquanto esiguo, considerato che il decreto-legge è entrato in vigore il 17 marzo scorso.

A differenza del congedo disciplinato dall'art. 25 del D.L. 18/2020, non possono essere trasformati in questi ulteriori 12 giorni gli eventuali permessi o congedi usufruiti nella prima parte del mese di marzo, quali ferie, congedi parentali, ecc.

### **Il congedo dei 15 giorni può essere usufruito fino al 3 aprile**

L'art. 25 del D.L. 18/2020 riconosce un congedo della durata di 15 giorni il quale, per i genitori con figli di età non superiore a 12 anni ovvero senza limiti di età se i figli sono affetti da disabilità grave e iscritti a scuole di ogni ordine e grado ovvero ospitati in centri diurni a carattere residenziale, è assistito da un'indennità pari al 50% della retribuzione e da contribuzione figurativa, mentre per i genitori con figli di età compresa fra i 12 e i 16 anni è senza retribuzione e senza contribuzione. La

fruizione di tali permessi è ammessa, per norma di legge, dal 5 marzo e per tutta la durata di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado. Seppure la disposizione richiami il DPCM del 4 marzo, la Funzione Pubblica osserva come il successivo DPCM dell'8 marzo abbia prolungato la predetta sospensione fino al 3 aprile. Quindi entro quest'ultima data, fatte salve ulteriori proroghe, va usufruito il congedo in questione.

### **Le ferie pregresse sono quelle maturate e non fruito fino al 2019**

L'amministrazione, durante il periodo di emergenza legato al COVID-19, deve assicurare che il lavoro agile risulti la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa. Se questo non è possibile, la stessa utilizza gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca delle ore, della rotazione e di altri istituti analoghi. E se non è possibile ricorrere a questi ultimi, ovvero gli stessi sono esauriti, l'amministrazione può procedere all'esonero dal servizio del dipendente. In questo contesto, il Dipartimento della Funzione Pubblica chiarisce che per ferie pregresse si devono intendere quelle maturate negli anni 2019 e precedenti e allo stato attuale non ancora usufruite.

A parere degli scriventi, nulla toglie, però, che l'amministrazione, con gli ordinari poteri del privato datore di lavoro e secondo quanto disposto dall'art. 28, comma 10, del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21 maggio 2018, possa disporre anche in ordine ai giorni di ferie ad oggi maturati con riferimento all'annualità 2020, garantendo, comunque, al dipendente il rispetto delle due settimane di ferie fra i mesi di giugno e di settembre, come disposto dal comma 12 del sopra citato art. 28.

### **L'esenzione dal servizio è disposta d'ufficio, non incide sul trattamento accessorio e non può essere riconosciuta al dirigente**

Il tema dell'esenzione dal servizio risulta assai delicato in quanto lo stesso è considerato servizio prestato a tutti gli effetti di legge e, quindi, è retribuito nella misura piena con eccezione dell'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista, ai sensi dell'art. 87, comma 3, del D.L. 18/2020.

Un primo chiarimento riguarda la modalità di accesso all'esenzione dal servizio. Premesso che ogni amministrazione, nell'ambito della propria organizzazione, stabilisce le procedure per il ricorso a particolari istituti, quale quello in questione, la Funzione Pubblica evidenzia che, considerato il periodo di emergenza nel quale si richiedono soluzioni celeri anche in ordine all'esigenza di evitare gli spostamenti dei dipendenti, l'accesso all'esenzione dal servizio non può essere soggetto ad appesantimenti burocratici e, pertanto, si può procedere in tal senso per iniziativa dell'amministrazione e non solo su istanza dell'interessato. Risulta evidente che l'ente è in possesso di tutte le informazioni necessarie per valutare se sussistono i requisiti per accedere all'esenzione. A livello di amministrazione spetta alla stessa individuare il soggetto che procede all'esenzione dal servizio dei dipendenti nell'ambito della propria autonomia organizzativa. Seppur riferito alla realtà dei ministeri, il Dipartimento sottolinea come sia importante predeterminare le regole in materia al fine di adottare comportamenti omogenei di fronte a situazioni simili. Alla fissazione di tali regole può provvedere il segretario comunale ovvero il dirigente e,

negli enti privi di dirigenza, il responsabile di servizio a cui fa capo la gestione delle risorse umane.

In relazione al trattamento economico, per quanto evidenziato sopra, la Funzione Pubblica ribadisce che l'esenzione non può incidere negativamente sia sul trattamento economico accessorio che sulla valutazione. Quest'ultimo aspetto sarà da costruire in ordine a prestazioni non rese. Sulla stessa scia si colloca il chiarimento sulla possibilità di riconoscere al personale dirigente esentato dal servizio la retribuzione di posizione, nella parte variabile, e la retribuzione di risultato. Anche in questo caso, in applicazione del predetto art. 87, la questione non può che essere risolta in maniera positiva a favore del dirigente, ma la Funzione Pubblica osserva come l'esenzione dal servizio del personale di qualifica dirigenziale sia, in pratica, contraria alla legge. Ciò in primo luogo in quanto, come già evidenziato nella direttiva 2/2020 dello stesso Dipartimento, il personale con funzioni di coordinamento e direzione deve garantire la propria presenza in questa fase di emergenza in quanto sono necessarie soluzioni immediate ai problemi che, di volta in volta, si presentano. Stante la motivazione, si ritiene che la fattispecie sia applicabile anche ai responsabili di servizio negli enti privi di dirigenza. In secondo luogo, l'attività lavorativa che rappresenta il contenuto della funzione dirigenziale risulta compatibile con il lavoro agile. Quindi anche il dirigente deve accedere allo smart working, rappresentando questa la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa. La Funzione Pubblica non ha dubbi in proposito e sottolinea come il lavoro agile sia "in ogni caso" compatibile con la funzione dirigenziale e, quindi, al contrario, non esistono ipotesi in cui il dirigente non può accedervi. Ne consegue che, giocoforza, per il dirigente non si può mai arrivare all'esenzione in quanto il lavoro agile costituisce uno strumento volto ad impedire la stessa esenzione, che risulta, quindi, contraria alla legge, se disposta per una figura dirigenziale.

*Personale*

## Schema di sintesi

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

*Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali*

*Si riporta la sintesi dei permessi e dei congedi per la gestione dell'emergenza Covid-19.*

Descrizione	Congedo Covid19 al 50% per figli fino a 12 anni	Congedo Covid19 al 50% per figli con handicap grave	Congedo Covid19 senza retribuzione per figli da 12 a 16 anni
Norma	art. 25, c. 1 e art. 23, c. 1, D.L. 18/2020	art. 25, c. 1 e art. 23, c. 5, D.L. 18/2020	art. 25, c. 1 e art. 23, c. 6, D.L. 18/2020
Fruibile dal	05/03/2020		
al	03/04/2020 termine del periodo di sospensione dei servizi educativi		
Modalità di fruizione	solo a giorni non ad ore (circ. Inps 45/2020 par. 2)		
Quantità in giorni	15 giorni continuativi o frazionati sembra per nucleo familiare (Circ. Inps 45/2020 par. 1 e 5)		
Quantità a ore	non ammessa		
Retribuzione	50%	50%	non retribuito
Contribuzione	figurativa	figurativa	senza contribuzione
Condizioni	- autocertificate		

<b>Condizione per i figli</b>	- figli di età non superiore a 12 anni (minore o uguale)	- figli con handicap grave certificato ai sensi dell'art. 4, c. 1, L. 104/1992 - senza limiti di età - iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale	figli di età tra i 12 e i 16 anni
<b>Condizioni per l'altro genitore</b>	- non beneficiario di strumenti sostegno al reddito - disoccupato o non lavoratore - alternativamente ad uno solo dei due genitori		
<b>Servizio baby sitting</b>	non ha diritto oppure non è stata fatta richiesta dall'altro genitore		
<b>Soggetto con handicap</b>	=====	- figli	=====
<b>Cumulabilità</b>	- usufruibile anche se è terminato il periodo di congedo parentale - non è chiaro se l'altro genitore può chiedere contemporaneamente il congedo parentale		
<b>Cumulabili nel mese con uno solo di questi istituti</b>	=====	- 3 giorni mensili L. 104/1992 compreso il prolungamento 12 giorni art. 24 D.L. 18/2020 - estensione del congedo parentale art. 33 D.Lgs. 151/2001 - 2 ore di riposo giornaliero art. 42, c. 1, L. 151/2001 - congedo straordinario art. 42, c. 5, D.Lgs. 151/2001	=====
<b>Non cumulabile</b>			
<b>Prassi</b>	- INPS circ. 45/2020 - INPS messaggio n. 1281 del 20/3/2020	- INPS circ. 45/2020 - INPS messaggio n. 1281 del 20/3/2020	- INPS circ. 45/2020 - INPS messaggio n. 1281 del 20/3/2020
<b>Note</b>	- il congedo parentale fruito dal 5 marzo è convertito nel congedo Covid19	- il congedo parentale fruito dal 5 marzo è convertito nel congedo Covid19	- il congedo parentale fruito dal 5 marzo è convertito nel congedo Covid19

<b>Descrizione</b>	Aumento 12 giorni L. 104 per il famigliare	Aumento 12 giorni L. 104 per il lavoratore	Aspettativa per assistenza disabili per sospensione attività dei centri semiresidenziali
<b>Norma</b>	art. 24, c. 1, D.L. 18/2020	art. 24, c. 1, D.L. 18/2020	art. 47 D.L. 18/2020
<b>Fruibile dal</b>	17/03/2020		17/03/2020
<b>al</b>	30/04/2020		30/04/2020
<b>Modalità di fruizione</b>	sia a giorni che ad ore (circ. Inps 45/2020 par. 5)		a giorni
<b>Quantità in giorni</b>	12 giorni complessivi nei mesi di marzo e aprile  rapportato al PT verticale e misto  per ciascun soggetto assistito	12 giorni complessivi nei mesi di marzo e aprile  rapportato al PT verticale e misto  per il lavoratore e per altri soggetti disabili assistiti	nessun limite
<b>Quantità a ore</b>	12 x 6 = 72 ore complessive per ore intere senza frazioni (CFL 11a) rapportare a PT orizzontale verticale e misto		nessun limite
<b>Retribuzione</b>	100%		non retribuita
<b>Contribuzione</b>	ordinaria		senza contribuzione
<b>Condizioni</b>	- certificazione art. 4, c. 1, L. 104/1992		- certificato di disabilità sembra anche non grave
<b>Condizione per i figli</b>	=====	=====	=====
<b>Condizioni per l'altro genitore</b>	=====	=====	=====
<b>Servizio baby sitting</b>	=====	=====	=====
<b>Soggetto con handicap</b>	- coniuge, parente e affine - stesse condizioni previste per l'art. 33, c. 3, L. 104/1992	- lavoratore - stesse condizioni previste per l'art. 33, c. 6, L. 104/1992	- genitore convivente di persona con disabilità - sospensione dell'attività del centro semiresidenziale - impossibilità di

			accudire la persona con disabilità
<b>Cumulabilità</b>	- 3 giorni mensili L. 104/1992 - congedo Covid19	- 3 giorni mensili L. 104/1992	
<b>Cumulabili nel mese con uno solo di questi istituti</b>			
<b>Non cumulabile</b>	- estensione del congedo parentale art. 33 D.Lgs. 151/2001 - 2 ore di riposo giornaliero art. 42, c. 1, L. 151/2001 - congedo straordinario art. 42, c. 5, D.Lgs. 151/2001		
<b>Prassi</b>	- INPS circ. 45/2020 - INPS messaggio n. 1281 del 20/3/20	- INPS circ. 45/2020 - INPS messaggio n. 1281 del 20/3/20	
<b>Note</b>	I giorni di assenza prima del 17/03/2020 non possono essere convertiti	I giorni di assenza prima del 17/03/2020 non possono essere convertiti	

*Personale*

## Permessi retribuiti ai volontari della protezione civile impegnati nell'emergenza coronavirus

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

*Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali*

*Il D.Lgs. 1/2018 prevede permessi particolari a favore dei lavoratori dipendenti che sono impegnati quali volontari della Protezione Civile e che sono chiamati in attività di soccorso ed assistenza in occasioni di eventi calamitosi. Oggi la fattispecie è divenuta di attualità in quanto sicuramente, fra i predetti eventi calamitosi, senza dubbio, si può far rientrare l'emergenza da COVID-19.*

### **I permessi**

L'art. 39 del codice delle protezione civile, decreto legislativo 2 gennaio 2018, n. 1, prevede particolari benefici per i volontari che sono chiamati a prestare la propria opera in attività di soccorso e di assistenza al verificarsi di emergenze di rilievo nazionale o locale connesse con eventi calamitosi di origine naturale ovvero derivanti da attività dell'uomo, che richiedono l'intervento di singole amministrazioni ovvero il coordinamento di più amministrazioni.

In occasione dell'emergenza COVID-19, il Dipartimento della Protezione Civile presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha adottato le "Misure operative di protezione civile per la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID - 19", con le quali vengono delineati i compiti di ciascun appartenente alla protezione civile, dal capo dipartimento, che, a livello nazionale, ha funzioni di coordinamento, a scendere a livello regionale, provinciale fino ad arrivare a livello comunale, dove si coinvolgono i volontari in una serie di attività, fra le quali l'assistenza a domicilio per le persone in quarantena, la fornitura di beni di prima necessità a persone in difficoltà, ecc.

A fronte di tali attività, è prevista un'apposita autorizzazione da rendere con apposita comunicazione di attivazione del Dipartimento della protezione civile per i soggetti iscritti nell'elenco nazionale e delle Regioni ovvero le Province autonome di Trento e Bolzano, per i soggetti iscritti nei rispettivi elenchi territoriali.

Una volta esaurita la fase amministrativa, il volontario ha diritto di partecipare alle operazioni programmate e, se trattasi di lavoratore dipendente, il datore di lavoro non può opporre alcuna motivazione a sostegno di un eventuale diniego.

I permessi per i lavoratori dipendenti impegnati come volontari in operazioni della protezione civile sono, però, soggetti a due limiti: uno in ordine al numero di giorni che possono essere usufruiti in via continuativa, l'altro come limite di giorni di

permesso nell'anno. Tali limiti, indicati nel sopra citato art. 39, sono riportati nella tabella che segue, distinti per tipologia di intervento.

tipologia di intervento	numero massimo di giorni di permesso continuativi	numero massimo di giorni di permesso nell'anno
attività di pianificazione, di addestramento e formazione teorico-pratica e di diffusione della cultura e della conoscenza della protezione civile	10	30
attività di soccorso ed assistenza in vista o in occasione di eventi calamitosi	30	90
situazioni di emergenza nazionale	60	180

Nella situazione attuale, stante il diffondersi dell'emergenza epidemiologica legata al COVID-19 a livello nazionale, si ritiene possano applicarsi i limiti massimi nella quantificazione dei permessi.

L'attestazione della partecipazione del volontario alle attività della protezione civile, che giustifichi l'assenza nel luogo di lavoro, è effettuata ad opera dell'ente ovvero dell'associazione a cui appartiene lo stesso volontario.

### Il trattamento economico

E' sempre contenuto nell'art. 39 del D.Lgs. 1/2018, il quale specifica che al volontario impegnato nelle operazioni di protezione civile, alle condizioni sopra indicate, spetta:

- il mantenimento del posto, anche in caso di dipendente da pubbliche amministrazioni;
- il mantenimento del trattamento economico e previdenziale;
- la copertura assicurativa contro gli infortuni e le malattie connessi allo svolgimento dell'attività di volontariato, nonché per la responsabilità civile verso i terzi.

La corresponsione degli emolumenti spettanti continua ad essere effettuata da parte del datore di lavoro, anche se trattasi di dipendente pubblico, per espressa previsione normativa. In sostanza, quindi, il lavoratore non rileva alcuna variazione nella sua busta paga per effetto del suo impegno quale volontario.

Ai sensi dell'art. 40 dello stesso decreto legislativo, il datore di lavoro ha diritto, nel limite delle risorse finanziarie a ciò destinate, al rimborso degli emolumenti versati ai predetti dipendenti. La richiesta va indirizzata al soggetto che ha reso la comunicazione di attivazione e deve essere effettuata entro i due anni successivi alla conclusione dell'attività.

*Personale*

## Nessuna proroga per le CU oltre il 31 marzo

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

*Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali*

*Il D.L. 18/2020 non prevede alcuna proroga per le CU. La scadenza è confermata al 31 marzo sia per l'invio che per la consegna ai dipendenti, assimilati ed occasionali. Il termine ordinario rimane al 31 ottobre per gli autonomi e gli altri percettori di redditi non coinvolti nella precompilata.*

### **Confermato il calendario delle C.U.**

L'art. 62 del D.L. 18/2020, rubricato "sospensione dei termini degli adempimenti e dei versamenti fiscali e contributivi", prevede che "resta ferma la disposizione di cui all'articolo 1 del decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante disposizioni riguardanti i termini relativi alla dichiarazione dei redditi precompilata 2020".

La previsione non risulta immediatamente comprensibile. Anche l'art. 1 del D.L. 9 richiamato non brilla per chiarezza:

"1. All'articolo 16-bis, comma 5, del decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 2019, n. 157, le parole «1° gennaio 2021» sono sostituite dalle seguenti: «1° gennaio 2020».

2. (...)

3. Per l'anno 2020, i termini del 16 marzo di cui all'articolo 4, commi 6-quater e 6-quinquies del decreto del Presidente della Repubblica 22 luglio 1998, n. 322, sono prorogati al 31 marzo".

Per poter comprendere lo scadenziario delle CU per l'anno 2020 è necessario arrivare all'art. 4, comma 6-quater, del DPR 322/1998.

La versione a regime dall'anno 2021 prevede che l'invio e la consegna delle CU deve avvenire entro il 16 marzo per effetto dell'art. 1, comma 1, del D.L. 9/2020:

"6-quater. Le certificazioni di cui al comma 6-ter, sottoscritte anche mediante sistemi di elaborazione automatica, sono consegnate agli interessati entro il 16 marzo dell'anno successivo a quello in cui le somme e i valori sono stati corrisposti ovvero entro dodici giorni dalla richiesta degli stessi in caso di interruzione del rapporto di lavoro".

Solamente per l'anno 2020 il comma 3 dell'art. 1 del D.L. 9/2020 proroga il termine al 31 marzo.

**LO SCADENZIARIO PER DIPENDENTI, ASSIMILATI E OCCASIONALI**

Per effetto della proroga lo scadenziario delle CU è modificato nel modo seguente:

- entro il 31 marzo dovrà essere effettuata la trasmissione telematica delle certificazioni all’Agenzia delle Entrate. Come le altre dichiarazioni l’invio può essere effettuato direttamente dal sostituto d’imposta ovvero affidata ad un intermediario abilitato;

- consegna ai dipendenti delle certificazioni entro il 31 marzo in forma cartacea o tramite posta elettronica o altri strumenti informatici analoghi.

In caso di errata trasmissione della certificazione è possibile correggere l’errore operando un nuovo invio entro i 5 giorni successivi a quello della scadenza.

Le istruzioni ricordano che si considerano tempestivamente trasmesse le comunicazioni presentate per via telematica entro i termini previsti ma scartate dal servizio telematico, purché ritrasmesse entro i cinque giorni successivi alla data contenuta nella comunicazione che attesta il motivo dello scarto (cfr. circolare del Ministero delle Finanze – Dipartimento delle Entrate n. 195/E del 24 settembre 1999).

La Circ. Ag. Entrate 6/E/2015 ha chiarito che non è possibile avvalersi del ravvedimento operoso (art. 13, D.Lgs. 472/97) per le violazioni relative alla trasmissione della CU in quanto incompatibile con la tempistica prevista per la precompilata.

**LE CU DA TRASMETTERE ENTRO IL 31 OTTOBRE (PROROGATO AL 2 NOVEMBRE)**

Le istruzioni alla CU confermano il termine del 31 ottobre (prorogato al 2 novembre essendo il 31 ottobre un sabato) delle CU che non rientrano in precompilata: *”Si precisa che la trasmissione telematica delle certificazioni uniche contenenti esclusivamente redditi esenti o non dichiarabili mediante la dichiarazione dei redditi precompilata può avvenire entro il termine di presentazione della dichiarazione dei sostituti d’imposta (modello 770), ossia entro il 31 ottobre 2020”*.

Ne consegue che sono posticipabili tutte le CU dei professionisti con partita Iva, quelle contenenti esclusivamente redditi esenti nonché dati previdenziali o assicurativi (Inail).

Adempimento	Termine precedente	Termine 2020	Termine a regime
CU trasmissione telematica per dipendenti, assimilati e occasionali	7 marzo	31 marzo	16 marzo
CU consegna	31 marzo	31 marzo	16 marzo
CU nel cassetto fiscale	===	===	dal 2021
CU trasmissione telematica per professionisti, redditi esenti, certificazioni con soli dati previdenziali o assicurativi	31 ottobre (prorogato al 2 novembre poiché cade di sabato)	31 ottobre (prorogato al 2 novembre poiché cade di sabato)	31 ottobre (prorogato al 2 novembre poiché cade di sabato)