

In questo numero:

Speciale Decreto Rilancio

- 1** Ampliati i permessi da Covid-19
- 9** L'equiparazione alla malattia: effetti giuridici ed economici

Studio giallo s.r.l
società tra professionisti

via spinelli, 6/F 46047 porto mantovano (mn)
tel. 0376 392641-398174 fax 0376 396787
c.f. e p.iva 02025210200
mail: segreteria@ilpersonalepa.it
www.ilpersonalepa.it

Personale

Ampliati i permessi legati al Covid-19

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Il D.L. 34/2020 (c.d. decreto rilancio) ha ampliato i permessi introdotti per la gestione dell'emergenza epidemiologica. In particolare è esteso di ulteriori 15 giorni il congedo Covid retribuito 50%, aumentato la durata di quello non retribuito, previsto un ulteriore periodo di 12 giorni a maggio e giugno per i soggetti di cui alla L. 104/1992 e prorogato a fine luglio la misura a favore dei dipendenti con disabilità o con patologie che non consentono l'attività lavorativa.

Il congedo Covid-19

Il legislatore ha più che raddoppiato i giorni di congedo Covid per consentire ai genitori di poter seguire i figli nel periodo di sospensione dei servizi educativi e dell'attività didattica.

L'art. 72 del D.L. 34/2020 modifica l'art. 23 del D.L. 18/2020 che aveva introdotto tre tipologie di congedi: uno per i figli fino a 12 anni, uno per quelli da 12 a 16 ed uno per i figli con disabilità.

Analizziamo le modifiche introdotte.

Il congedo Covid 50% per i figli fino a 12 anni

Il decreto rilancio riscrive l'art. 23, comma 1, del D.L. 18/2020:

“1. Per l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo e sino al 31 luglio 2020, e per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a trenta giorni, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire, ai sensi dei commi 10 e 11, per i figli di età non superiore ai 12 anni, fatto salvo quanto previsto al comma 5, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.”

Malgrado la riscrittura integrale della norma, il congedo viene raddoppiato rispetto all'iniziale previsione, passando da 15 a 30 giorni complessivi per i figli inferiori ai 12 anni e può essere goduto in continuativo o frazionato. L'Inps e la Funzione Pubblica hanno chiarito che l'utilizzo frazionato potrà essere richiesto a giorni e non a ore. Rimane confermata la retribuzione al 50% senza rateo di 13' e con accredito figurativo della contribuzione.

Il comma 1 dell'art. 23, modificato dal decreto, prevede che il congedo può essere utilizzato dal 5 marzo al 31 luglio 2020. Tuttavia, si deve sottolineare che il comma 1 è destinato ai lavoratori dipendenti del settore privato mentre l'estensione al settore pubblico avviene per il tramite del comma 1 dell'art. 25 *“in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2020, e per tutto il periodo della sospensione ivi prevista”*.

Da una interpretazione letterale sembra potersi concludere che i dipendenti pubblici possano utilizzare il congedo fino al 14 giugno. Infatti, il DPCM 17/05/2020 ha prorogato a tale data gli effetti delle disposizioni contenute nel precedente DPCM 26/04/2020, in forza del quale (art. 1, comma 1, lett. k) venivano sospese anche le attività educative e didattiche.

Si pone, ora, un ulteriore problema interpretativo, dovuto al rapporto tra il termine del 14 giugno ed i calendari scolastici regionali.

Ad esempio, per la regione Lombardia (DGR 3318/2012) il termine delle lezioni è fissato all'8 giugno per tutti gli ordini e gradi di istruzione (scuola elementare, media e superiore) e per i percorsi di istruzione e formazione professionale ed al 30 giugno 2020 per le scuole dell'infanzia (scuole materne). Per il Veneto (DGR 491/2019) i termini sono fissati rispettivamente al 6 giugno e al 30 giugno.

Ci si chiede allora se i dipendenti pubblici possano utilizzare il congedo per il periodo che va dal termine delle attività didattiche secondo i calendari regionali per le scuole primarie e secondarie e la proroga prevista dal DPCM. Ad esempio, per la Lombardia le scuole terminano l'8 giugno mentre la proroga è fissata al 14 giugno. E' possibile pensare che l'attività didattica è prorogata oltre il termine di chiusura? Diversamente per le scuole dell'infanzia il cui termine da calendario scolastico è fissato dopo il 14 giugno, il permesso, per ora, può essere richiesto fino a tale data. Sul punto servirà un chiarimento istituzionale.

In considerazione del fatto che il D.L. 34/2020 è stato pubblicato in G.U. il 19/05/2020 il dipendente pubblico con figli minori di 12 anni non potrebbe beneficiare integralmente dei 30 giorni previsti per il congedo Covid atteso che le scuole terminano prima. A differenza dei dipendenti privati, sembra non esserci una “copertura” per il periodo che va dalla fine delle attività educative al 31 luglio.

Rimane probabilmente un refuso dovuto al mancato coordinamento nel comma 4, non oggetto di modifiche, che consente ai genitori di godere alternativamente del congedo “per un totale complessivo di quindici giorni”.

Il congedo Covid senza retribuzione per i figli fino a 16 anni

Fino al decreto rilancio, l'art. 23, comma 6, del D.L. 18/2020 prevedeva una sorta di aspettativa non retribuita di 15 giorni per i figli con età compresa tra i 12 e i 16 anni. La norma è stata completamente riscritta:

“In aggiunta a quanto previsto nei commi da 1 a 5, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori di anni 16, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia altro genitore non

lavoratore, hanno diritto di astenersi dal lavoro per l'intero periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro”.

La circ. Inps 45/2020 aveva chiarito che anche il congedo non retribuito per i figli da 12 a 16 anni era pari a 15 giorni in analogia a quanto previsto per i figli di età inferiore ai 12 anni.

Il nuovo testo presenta due novità sostanziali: da una parte specifica che il congedo del comma 5 si aggiunge ai precedenti e dall'altra lo estende ai figli di età inferiore ai 16 anni.

Dato atto che il congedo è aggiuntivo a quello con retribuzione al 50% e che risulta destinato ai figli minori di 16 anni, si dovrebbe concludere che per i figli fino a 12 anni sono previsti due permessi:

- i 30 giorni retribuiti al 50% di cui al comma 1;
- i giorni aggiuntivi previsti dal comma 6.

Rimane da capire se, con la nuova formulazione, anche il periodo di congedo non retribuito aggiuntivo è pari a 30 giorni, facendone coincidere la durata con quello previsto al comma 1.

Riepilogando, per i figli fino a 12 anni il precedente testo riconosceva solo un congedo al 50% per 15 giorni mentre il nuovo dispositivo prevede un congedo al 50% per 30 giorni ai quali si aggiungono quelli del comma 6 che, quantomeno, dovrebbero essere pari a 30 giorni da godere entro la fine delle scuole.

L'arco temporale non dovrebbe porre i problemi interpretativi illustrati per il Congedo al 50% di cui al comma 1 in quanto, sia per il pubblico che per il privato, coincide con il periodo di sospensione dei servizi educativi e delle attività didattiche. È singolare annotare come il nuovo congedo di 30 giorni sia superiore rispetto al periodo di validità atteso che decorre dal 19 maggio e che il termine delle attività educative e scolastiche è fissato al 14 giugno (o prima se si considera il calendario scolastico).

Il congedo Covid per i figli disabili

Non è stato oggetto di modifica la norma che attribuisce il congedo Covid al 50% senza limiti di età per i figli con disabilità grave iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni. Anche in questo caso i giorni dovrebbero aumentare da 15 a 30.

L'estensione ai dipendenti pubblici

Seppure le norme dell'art. 23 siano destinate ai dipendenti privati non sembrano esserci dubbi sull'applicabilità anche ai dipendenti pubblici dei nuovi limiti in quanto l'art. 25, richiama i commi 1, 2, 4, 5, 6 e 7, dell'art. 23 del D.L. 18/2020 recependo, in questo modo, anche l'ampliamento dei congedi.

I permessi legati alla L. 104/1992

Il decreto cura Italia (D.L. 18/2020) aveva aumentato di 12 giorni i permessi previsti dall'art. 33, comma 3, della L. 104/1992 da utilizzare nei mesi di marzo e aprile.

Con il nuovo decreto rilancio (art. 73 del D.L. 34/2020) la disposizione viene ripresentata per i mesi di maggio e giugno. Ne consegue che, per tali mesi, i beneficiari potranno richiedere ulteriori complessivi 12 giorni nel bimestre. In realtà, il periodo è relativo ai giorni che vanno dal 19 maggio (data di entrata in vigore del D.L. 34/2020) a fine giugno. La norma non prevede la possibilità di convertire assenze precedenti.

Il successivo comma 2, dell'art. 24 del D.L. 18/2020 prevedeva, già nella sua formulazione originaria, che, per il personale del servizio sanitario nazionale, il beneficio potesse essere riconosciuto compatibilmente con le esigenze organizzative. Rimane ancora irrisolto il problema del personale sanitario che non rientra nel servizio sanitario nazionale come OSS/ASA e infermieri delle case di riposo.

Successivamente, il D.L. 27/2020 aveva subordinato il permesso alle preminenti esigenze di interesse pubblico da tutelare per il personale delle Forze di polizia, delle Forze armate, della Polizia penitenziaria e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco. La stessa disposizione veniva estesa anche al personale della polizia locale dei comuni, delle province e delle città metropolitane.

In questo contesto sembra potersi concludere che per il restante personale il datore di lavoro non potrà opporre le esigenze di servizio ai dipendenti che intendano avvalersi di tali disposizioni. Ad avviso degli scriventi deve essere oggetto di grande cautela il contenuto della circ. 2/2020 secondo la quale il beneficio deve essere concesso "compatibilmente con le esigenze organizzative della pubblica amministrazione".

Prorogato il termine per i dipendenti con disabilità o patologie

L'art. 74 del D.L. 34/2020 proroga al 31 luglio il regime delle assenze previste dall'art. 26 del D.L. 18/2020 per il personale disabile o con particolari patologie al fine di garantire una particolare tutela ad una fascia di soggetti ritenuti particolarmente deboli.

Si tratta di due macro-categorie di dipendenti:

- i disabili in situazione di gravità, di cui all'art. 3, comma 3, della L. 104/1992;
- i soggetti in condizione di rischio derivante da immunodepressione ovvero da esiti di patologie oncologiche o, ancora, dall'effettuazione di terapie salvavita.

Per questi dipendenti l'assenza dal servizio è equiparata al ricovero ospedaliero. Malgrado il testo normativo risulti particolarmente complesso, sembra potersi concludere che l'assenza debba essere giustificata da un certificato medico che attesti l'incompatibilità delle particolari condizioni sanitarie del dipendente con la prestazione lavorativa in relazione all'emergenza epidemiologica.

Ne consegue che il dipendente deve avere due tipi di certificazioni: una che attesti il proprio stato di salute secondo quanto previsto dalla norma (disabilità, immunodepressione, patologie oncologiche e/o terapie salvavita) ed uno che ne attesti l'incompatibilità con la prestazione lavorativa nel periodo di emergenza sanitaria.

Con le modifiche introdotte dal D.L. 27/2020 la certificazione può essere prescritta dall'autorità sanitaria nonché dal medico di base.

Il diritto al lavoro agile legato alla disabilità o immunodepressione

Il lavoro agile, che, ai sensi dell'art. 87, comma 1, del D.L. 18/2020, è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, diventa un diritto per i dipendenti con le seguenti caratteristiche:

- lavoratori disabili in condizioni di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 104/1992;
- lavoratori che hanno nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità grave sempre ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 104/1992;
- lavoratori immunodepressi;
- lavoratori conviventi con familiari immunodepressi.

Questo diritto deve essere riconosciuto fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica, il cui termine, ad oggi, è fissato nel 31 luglio. Chiaramente il diritto può essere esercitato solo se la prestazione lavorativa dovuta è compatibile con il lavoro agile. In caso contrario si dovrà ricorrere agli altri istituti previsti dal D.L. 18/2020.

La norma è contenuta nell'art. 39 del D.L. da ultimo citato, come modificata in sede di conversione dalla L. 27/2020. Il D.L. 34/2020 non è intervenuto su questa disposizione.

L'aspettativa per i genitori con disabili in centri semiresidenziali

L'art. 47, comma 2, del D.L. 18/2020, come modificata in sede di conversione dalla L. 27/2020, aveva introdotta un'aspettativa non retribuita per i genitori conviventi con disabili che frequentano centri semiresidenziali. L'aspettativa doveva essere semplicemente comunicata al datore di lavoro e motivata dall'impossibilità di accudire la persona con disabilità a seguito della sospensione delle attività di tali centri semiresidenziali.

La norma risulta applicabile fino al 30 aprile 2020 e non risulta prorogata dai successivi interventi normativi.

La malattia e la quarantena da Covid-19

Le assenze per malattia, quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria collegate al Covid-19 sono equiparate al periodo di ricovero ospedaliero. La norma è applicabile per tutto il periodo di emergenza epidemiologica fissato al 31 luglio 2020 dalla delibera Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020; fatta salva l'emissione di specifici diversi provvedimenti.

La disposizione è stata introdotta nell'art. 87, comma 1, del D.L. 18/2020 dalla legge di conversione (L. 27/2020). Il D.L. 34/2020 non interviene su questa disposizione.

La stessa previsione era precedentemente contenuta nell'art. 19 del D.L. 9/2020. Questa è stata abrogata dall'art. 1, comma 2, L. 24 aprile 2020, n. 27, a decorrere dal 30 aprile 2020, ma restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi

gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla base del medesimo provvedimento (Comunicato 2 maggio 2020 del Ministero di giustizia pubblicato in G.U. del 02/05/2020 a seguito della mancata conversione dei D.L. 9-11-14/2020).

Quadro sinottico:

Assenza legata all'emergenza Covid19	Riferimento normativo con le successive modificazioni e integrazioni	Da	A	Note	
Malattia o quarantena da Covid19	art. 19, c. 1, D.L. 9/2020	02/03/2020	29/04/2020	Abrogata dall'art. 1, c. 2, della L. 27/2020	
	art. 87, c. 1, D.L. 18/2020	30/04/2020	31/07/2020	Fine dell'emergenza epidemiologica	
Assenza per contenimento del Covid19	art. 19, c. 3, D.L. 9/2020	02/03/2020	29/04/2020	Abrogata dall'art. 1, c. 2, della L. 27/2020	
Congedo Covid19 al 50% per figli fino a 12 anni durata 30 giorni	art. 25, c. 1 e art. 23, c. 1-2-4-7, D.L. 18/2020	05/03/2020	03/04/2020	Legato alla sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado	
Congedo Covid19 al 50% per figli con handicap grave durata 30 giorni	art. 25, c. 1 e art. 23, c. 5-7, D.L. 18/2020		proroga al 13/04/2020 dal DPCM 01/04/2020		
Congedo Covid19 senza retribuzione inizialmente per figli da 12 a 16 anni dal 19/05/2020 per i figli fino a 16 anni durata 30 giorni (non è certo)	art. 25, c. 1 e art. 23, c. 6-7, D.L. 18/2020		proroga al 03/05/2020 dal DPCM 10/04/2020 proroga al 17/05/2020 dal DPCM 26/04/2020 proroga al 14/06/2020 dal DPCM 17/05/2020		
Aumento giorni L. 104 per assistenza al familiare e/o per il lavoratore	art. 24, c. 1, D.L. 18/2020	17/03/2020	30/04/2020		Limite esplicito nella norma

Ulteriori 12 giorni periodo marzo e aprile		19/05/2020	30/06/2020	
Ulteriori 12 giorni periodo maggio e giugno				
Assenza per disabili, immunodepressi, malati oncologici, patologie oncologiche e terapie salvavita equiparate al ricovero ospedaliero	art. 26, c. 2, D.L. 18/2020	17/03/2020	30/04/2020 prorogato al 31/07/2020	Limite esplicito nella norma
Diritto al lavoro agile per dipendente disabile in situazione di gravità ovvero con familiare affetto da disabilità grave	art. 39, c. 1, D.L. 18/2020	17/03/2020	31/07/2020	Cessazione dell'emergenza epidemiologica
Aspettativa non retribuita per genitori conviventi con disabili per sospensione dei Centri semiresidenziali	art. 47, c. 2, D.L. 18/2020	17/03/2020	30/04/2020 non prorogato	Limite esplicito nella norma
Lavoro agile semplificato	art. 87, c. 1, D.L. 18/2020 art. 263 D.L. 34/2020	17/03/2020	31/12/2020	
Esenzione dal servizio	art. 87, c. 3, D.L. 18/2020	17/03/2020	31/07/2020	Fino alla cessazione dell'emergenza epidemiologica

Personale

L'equiparazione alla malattia: effetti giuridici ed economici

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Numerose disposizioni legate all'emergenza epidemiologica assimilano l'assenza al ricovero ospedaliero. Si analizzano gli effetti giuridici ed economici.

L'equiparazione delle assenze Covid al ricovero ospedaliero comporta due tematiche:

- la trattenuta Brunetta prevista per i primi 10 giorni di malattia (art. 71, comma 1, del DL. 112/2008);
- il calcolo del periodo di comporto.

Sul primo argomento non vi sono dubbi che la trattenuta non debba essere applicata in quanto la norma esclude proprio i periodi di "ricovero ospedaliero in strutture del Servizio sanitario nazionale per l'erogazione delle prestazioni rientranti nei livelli essenziali di assistenza (LEA)".

In generale le assenze per malattia dovute al ricovero ospedaliero vanno conteggiate ai fini del periodo di comporto, di cui all'art. 36 del CCNL comparto Funzioni locali del 21 maggio 2018 (art. 21, CCNL 06/07/1995 in precedenza). L'unica esclusione riguarda le patologie gravi che richiedono terapie salvavita. Per altro verso le disposizioni normative non specificano tale aspetto. Ne consegue che si dovrebbe concludere che tali assenze rientrano nel periodo di comporto.

Tale conclusione è stata però chiaramente "smentita" e superata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali rispondendo a numerose FAQ sull'argomento (<https://www.lavoro.gov.it/notizie/Pagine/Decreto-Cura-Italia-le-risposte-alle-FAQ.aspx>).

Il ministero afferma che non rientrano nel periodo di comporto le seguenti assenze:

- le assenze per malattia o quarantena. Il quesito risponde ad un quesito dei dipendenti privati e cita l'art. 26, comma 1, del D.L. 18/2020. Anche alla luce di quanto indicato nei successivi quesiti la disposizione dovrebbe essere applicabile anche all'art. 87, comma 1, del D.L. 18/2020 e al precedente art. 19 del D.L. 9/2020;
- l'assenza riservata ai disabili gravi. Il quesito sembra fare riferimento all'art. 26, comma 2, del D.L. 18/2020;
- l'assenza del personale immunodepresso. Pur nel silenzio del quesito il riferimento non può che essere all'art. 26, comma 2, del D.L. 18/2020.

Negli ultimi due quesiti il Ministero chiarisce che l'esclusione riguarda sia i dipendenti pubblici che quelli privati.

Seppure risulti difficile comprendere il percorso interpretativo adottato e considerando che le FAQ non hanno valore nell'ambito delle fonti del diritto, non resta che rilevare che il Ministero ha chiaramente espresso il proprio parere.

Si riporta il testo dei pareri del Ministero del Lavoro:

L'assenza dei lavoratori dovuta al rispetto dei provvedimenti di contenimento e di divieto di allontanamento dal proprio territorio, anche se adottati dai Presidenti delle Regioni interessate, può essere equiparata alla malattia?

Sì. In caso di lavoratori che non abbiano potuto assicurare la regolare presenza per il rispetto di provvedimenti di contenimento e di divieto di allontanamento dal proprio territorio, anche quando siano stati adottati dai Presidenti delle Regioni interessate dal contagio, l'assenza dei medesimi è equiparata a malattia, ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto, in applicazione del principio contenuto all'articolo 26, comma 1, del Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 e senza necessità di produrre certificazione medica.

Sono un lavoratore dipendente con disabilità grave (articolo 3, comma 3, legge n. 104/1992), posso restare a casa dal lavoro?

Sì. Fino al 30 aprile, i lavoratori dipendenti pubblici e privati con disabilità grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992 possono assentarsi dal servizio. Tale assenza dal lavoro è equiparata, dal punto di vista del trattamento giuridico ed economico, ai periodi di assenza per ricovero ospedaliero o per quarantena obbligatoria. L'assenza non è computata ai fini del comporto.

Mi è stata certificata una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, posso restare a casa dal lavoro?

Sì. Fino al 30 aprile, i lavoratori dipendenti pubblici e privati, 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'articolo 3, comma 1, della legge n. 104 del 1992, possono assentarsi dal servizio. Non è necessaria la certificazione di disabilità con connotazione di gravità. Questa assenza dal lavoro è equiparata, dal punto di vista giuridico ed economico, al ricovero ospedaliero o alla quarantena obbligatoria. L'assenza non è computata ai fini del comporto.