



personalmente efficace, tecnicamente efficiente.

In questo numero:

Personale

- 1** Le novità dalla conversione del decreto agosto
- 4** La spinta al lavoro agile
- 10** La flessibilità del lavoro per contrastare l'epidemia
- 12** L'assenza per gli accertamenti Covid-19
- 13** La proroga del Mod. 770/2020

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

Le novità dalla conversione del decreto agosto

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

La conversione del c.d. decreto Agosto, quasi un omnibus, ha modificato alcune disposizioni che interessano la gestione del personale nel periodo Covid-19.

La tutela dei figli in quarantena

La tutela dei genitori con figli conviventi con meno di 14 anni in quarantena era contenuta nell'art. 5 del D.L. 111/2020 fino al 13/10/2020. La L. 126/2020 di conversione del D.L. 104/2020 ha abrogato in toto il predetto D.L. 111/2020 ed ha riscritto la disposizione inserendola nell'art. 21-bis del D.L. 104/2020.

Il legislatore interviene anche sul contenuto della norma prevedendo un significativo ampliamento dell'ambito di applicazione.

Mentre il testo originale prevedeva il diritto al lavoro agile quando il figlio convivente di età inferiore a 14 anni che viene messo in quarantena a seguito di contatto all'interno del plesso scolastico, il nuovo testo lo estende anche ai seguenti casi di contatto:

- attività sportive di base e motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati;
- strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.

La norma conferma la precedente formulazione prevedendo che, in caso di impossibilità al lavoro agile, il genitore ha diritto ad un congedo retribuito al 50% con accredito figurativo della contribuzione ma solo se l'altro genitore non sia in lavoro agile ovvero qualora svolga un'attività lavorativa. Il nuovo art. 21-bis, comma 5, del D.L. 104/2020 introduce una deroga nel caso in cui "non sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo" di lavoro agile o che siano in congedo al 50%.

Il caso sembra essere molto particolare. Per spiegare la situazione si propone un esempio: il soggetto A è convivente con il figlio F1 e con il soggetto B (secondo genitore di F1). E', inoltre, genitore del figlio F2 avuto con il soggetto C. La norma evidenzia che i due figli dell'esempio devono essere di età inferiore a 14 anni e l'altro genitore C non benefici dello smart-working o del congedo per quarantena al 50%. Tuttavia, non specifica il requisito della convivenza. Quindi, sembrerebbe ammesso il congedo o lo smart-working anche nel caso in cui il figlio F2 conviva con l'altro

genitore C. Di fatto, la norma cerca di trovare una soluzione nel caso di genitore che abbia figli con più soggetti.

La disposizione si applica fino al 31 dicembre 2020.

Per un approfondimento sull'istituto si rimanda al commento pubblicato su ilPersonalePA n. 12/2020.

Il contenuto del D.M. 19/10/2020

Il decreto Dadone arricchisce ulteriormente il contenuto della norma specificando che anche nel caso in cui non risulti possibile il lavoro agile, il dipendente dovrà comunque svolgere le attività assegnate dal dirigente anche con l'attribuzione di una diversa mansione appartenente alla categoria di appartenenza ovvero prevedendo una specifica attività di formazione professionale.

Il diritto lavoro agile i soggetti disabili

L'art. 21-ter del D.L. 104/2020, introdotto in sede di conversione, prevede il diritto al lavoro agile per il genitore con figli affetti da disabilità grave ai sensi della L. 104/1992 a condizione che l'altro genitore non sia in smart-working o sia lavoratore. La norma è riservata ai dipendenti privati e quindi non può trovare applicazione nella PA.

Rimane, comunque applicabile anche al pubblico impiego l'art. 39 del D.L. 18/2020 il quale prevede, in modo analogo, il diritto al lavoro agile per i dipendenti con grave disabilità ovvero che abbiano nel nucleo familiare un soggetto disabile grave ai sensi della L. 104/1992 ma a condizione che la prestazione lavorativa sia compatibile con lo smart-working. La disposizione trova applicazione fino al termine del periodo di emergenza epidemiologica, prorogato al 31/01/2021 dal D.L. 125/2020.

Tutela dei lavoratori "fragili"

Le assenze dal servizio assimilate al ricovero ospedaliero per i dipendenti pubblici e privati "fragili" sono state prorogate fino al 15 ottobre 2020 (art. 26 del D.L. 104/2020 nel testo in vigore dopo la conversione). La modifica è entrata in vigore il 14 ottobre. La situazione sembra paradossale e si dovrà rimanere in attesa di chiarimenti per capire se sia possibile far retroagire gli effetti della disposizione che, in precedenza, era valida fino al 31 luglio 2020.

Le situazioni di fragilità tutelate sembrano sostanzialmente uguali a quelle previste nel precedente testo: a) disabili gravi; b) immunodepressi; c) malattie oncologiche; d) terapie salvavita.

La nuova disposizione specifica che l'assenza è equiparata al ricovero ospedaliero di cui al comma 1 dell'art. 87, del D.L. 18/2020. Non è chiaro se si estenda anche la previsione che esclude l'assenza dal periodo di comporta.

La legge di conversione del decreto agosto prevede, inoltre, che i soggetti fragili "svolgono di norma" la prestazione lavorativa in smart-working anche ricorrendo ad un cambio di mansioni all'interno della categoria di inquadramento. Come estrema ratio è possibile prevedere specifiche attività formative anche da remoto.

Inoltre l'art. 3, comma 2, lettere b) e c), del D.M. firmato il 19/10/2020 ed in attesa di pubblicazione, prevede che la pubblica amministrazione ponga in essere ogni soluzione utile per assicurare lo smart-working per i lavoratori fragili anche con un cambio di mansione ricompresa nella categoria di appartenenza ovvero attraverso lo svolgimento di percorsi di formazione professionalizzante.

Le assenze per Covid escluse dal comporta

Le assenze legate alla malattia Covid, per quarantena con sorveglianza attiva o per permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva oltre ad essere equiparate al ricovero ospedaliero, con l'esclusione della c.d. trattenuta Brunetta, non rilevano nel periodo di comporta (art. 87, c. 1, D.L. 18/2020).

Lo smart working

Il legislatore interviene ancora sullo smart-working della PA prevedendo che si tratta di una delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Nel testo precedente era prevista come modalità ordinaria.

Il testo dovrà essere coordinato sia con il D.M. 19/10/2020 del Ministro per la Pubblica amministrazione che con il DPCM del 24/10/2020, il quale incentiva, a sua volta, il lavoro agile nella PA.

Il lavoro flessibile della scuola escluso dal limite di spesa

L'art. 48-bis del D.L. 104/2020 prevede l'esclusione del tetto del lavoro flessibile dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 (limite del 2009) della maggior spesa sostenuta nel 2020 rispetto al 2019 per contratti a tempo determinato connesso al personale educativo, scolastico e ausiliario impiegato dai comuni e dalle unioni di comuni.

Personale

La spinta al lavoro agile

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione costituisce uno degli strumenti chiave per fronteggiare l'emergenza epidemiologica. Il decreto Dadone fa il punto della situazione delle diverse disposizioni. Di fatto il quadro normativo è rimasto quasi immutato da luglio 2020 ma l'acuirsi dell'emergenza lo ha riportato di grande attualità.

Il quadro normativo

Il Ministro Dadone ha firmato un decreto che riepiloga la situazione del lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo di emergenza epidemiologica e fissa le modalità organizzative ed i criteri applicativi.

In primis è necessario ricostruire il quadro normativo:

- l'art. 87, c. 1, del D.L. 18/2020 prevede che "il lavoro agile è una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni". La disposizione contenuta nella lett. a), che prevede l'accesso nei luoghi di lavoro esclusivamente per le attività indifferibili in presenza, cessa i propri effetti dal 15 settembre. Dopo tale data si applica l'art. 263 del D.L. 34/2020. La lett. b) prevede che il lavoro agile possa derogare dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81";
- l'art. 263 del D.L. 34/2020 supera in parte il precedente art. 87, c. 1, del D.L. 18/2020 e dispone il progressivo riavvio delle attività in relazione alle esigenze del mondo produttivo. Dal punto di vista operativo prevede: a) flessibilità oraria e revisione dell'orario su base giornaliera e settimanale; b) incontri programmati con l'utenza favorendo quelli non in presenza; c) lavoro agile almeno al 50% del personale che può svolgere le proprie attività con questa modalità organizzativa;
- l'art. 14 della L. 124/2015, come modificata dall'art. 263 del D.L. 34/2020, dispone, al comma 1, l'adozione, dal 2021, del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) quale sezione del piano della performance con l'obiettivo di coinvolgere il 60% del personale che può rientrare nei processi di smart-working. Il piano deve contenere le modalità attuative del lavoro agile ed i processi che possono essere interessati. Si deve garantire che il personale coinvolto non subisca penalizzazioni nella valutazione e nelle progressioni di carriera. Vanno dettagliate le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi, le modalità di verifica periodica dei risultati. La mancata adozione del POLA porta il lavoro agile al 30% dei dipendenti che ne facciano richiesta. La disposizione si applica a regime e quindi anche dopo il periodo di emergenza epidemiologica;

- il D.L. 104/2020 prevede numerose disposizioni volte a garantire il lavoro agile a soggetti fragili o con situazioni familiari da tutelare;
- il D.L. 125/2020 ha prorogato al 31/01/2020 lo stato emergenziale;
- il D.P.C.M. del 24/10/2020 incentiva il lavoro agile nella PA secondo le percentuali previste dall'art. 263 del D.L. 34/2020.

Il decreto Dadone

In questo quadro il decreto Dadone del 19/10/2020 fornisce un quadro di sintesi delle disposizioni sul lavoro agile specificandone le modalità organizzative e fissandone i criteri.

Sette sono i punti fermi sul lavoro agile nella pubblica amministrazione:

- costituisce una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa;
- non è necessario l'accordo individuale (almeno fino al 31 dicembre);
- può essere svolta sia l'attività ordinaria che quella progettuale;
- ordinariamente si alterna il lavoro agile con quello in presenza salvo che per i soggetti fragili o tutelati per i quali è previsto esclusivamente il lavoro agile;
- i lavoratori in smart-working non devono avere penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera;
- ordinariamente si svolge senza precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro (art. 5 del decreto);
- previsione delle eventuali fasce di contattabilità ovvero, in assenza, tempi di riposo e diritto alla disconnessione.

La mappatura delle attività

Il primo passo che ciascuna amministrazione deve porre in essere è la "mappatura delle attività" smartizzabili. In pratica, ciascun dirigente deve identificare le attività che possono essere svolte con modalità agile considerando anche le caratteristiche dimensionali e funzionali dell'ente e dell'unità organizzativa. La mappatura, da svolgere in modo strutturato e soggetta ad aggiornamento periodico, deve essere approvata dall'amministrazione. Non è chiaro cosa si intenda per "amministrazione" poiché è un riferimento molto generico, anche se si potrebbe ipotizzare la Giunta in quanto il decreto definisce chiaramente i compiti dei dirigenti.

La mappatura può essere effettuata in modo semplice elencando solamente le attività smartizzabili con le caratteristiche di ciascuna oppure in modo più articolato elencando tutti i processi con la specifica se siano o meno compatibili con il lavoro agile.

Dal punto di vista gestionale la prima esperienza di smart-working forzato, fatta nella primavera scorsa, non sempre ha dato risultati soddisfacenti e molte amministrazioni stanno cercando di "contenere" il numero delle attività smartizzabili. Su questo punto si deve, però, evidenziare che, di fatto, la mappatura delle attività è già stata effettuata, in modo più o meno sistematica, con il primo lock down ed ora è necessario dare una motivazione se si ritiene di ridurre il campo di applicazione.

Qualora la mappatura fosse già stata approvata in precedenza, la stessa può essere applicata anche in questa fase.

Anche in assenza di una mappatura, il dirigente deve comunque dare attuazione alla disposizione con “immediatezza”. Il decreto specifica che, negli enti privi di dirigenza, il riferimento alla stessa dirigenza deve intendersi all’apicale individuato in coerenza con i relativi ordinamenti. Negli enti locali si tratta della posizione organizzativa.

Il piano del lavoro agile per l’anno 2020

Una volta identificate le attività smartizzabili, limitatamente all’anno 2020, dovrà essere redatta una sorta di piano straordinario per il lavoro agile, previsto dall’art. 14 della L. 124/2015, che, in qualche modo, anticipa il c.d. POLA – piano organizzativo per il lavoro agile -, la cui adozione risulta obbligatoria dal 2021.

Il piano del 2020 può essere formalizzato con una delibera di Giunta ovvero rimanere nell’alveo della dirigenza. In quest’ultimo caso sarebbe opportuno un coordinamento tra i diversi dirigenti al fine di evitare una frammentazione di procedure. Il POLA, in quanto sezione del piano delle performance, è, al contrario, necessariamente di competenza della Giunta.

Il piano 2020 deve contenere quantomeno i seguenti elementi:

- il richiamo alle attività smartizzabili;
- i dipendenti, e la relativa percentuale, che verranno coinvolti nel lavoro agile, con la quota minima del 50%, ma “assicurando in ogni caso le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l’effettività del servizio erogato”;
- la messa a disposizione o meno dei dispositivi informatici necessari;
- l’eventuale modalità di fissazione dei risultati attesi nelle attività non in presenza e le modalità di verifica e monitoraggio da parte del responsabile;
- i criteri di rotazione del personale coinvolto (tipicamente il criterio per identificare i giorni di lavoro in presenza e quelli in modalità agile);
- la possibilità di adibire i lavoratori fragili o quelli che hanno diritto al lavoro agile a mansioni diverse ma appartenenti alla categoria di appartenenza ed eventualmente allo svolgimento di attività di formazione professionale;
- le eventuali fasce di contattabilità ovvero, in assenza, i tempi di riposo e il diritto alla disconnessione;
- i criteri con i quali si applicano le priorità previste per i dipendenti che non hanno diritto a tale istituto: le disponibilità dei dipendenti, le condizioni di salute dei lavoratori e dei loro familiari, la presenza di figli minori di 14 anni, la distanza dalla sede di lavoro, i mezzi di trasporto utilizzati nonché i tempi di percorrenza.

Un processo semplificato potrebbe prevedere la possibilità dei dipendenti di esprimere la disponibilità al lavoro agile (attraverso una domanda da presentare all’ente) con l’eventuale indicazione dei criteri di priorità. Nel caso in cui le domande superino il 50% si applicheranno i criteri di priorità, in caso contrario tutti quelli disponibili verranno coinvolti e quelli rimanenti verranno identificati dal dirigente. Chiaramente andranno sempre considerati in smart-working i lavoratori che hanno diritto a tale modalità in forza di una disposizione (lavoratori fragili, genitori con figli in quarantena, ecc.).

Il confronto con le organizzazioni sindacali

Il decreto specifica che il lavoro agile è soggetto al confronto con i soggetti sindacali (art. 7). Inoltre, il punto 8 dell’accordo firmato il 24 luglio 2020 tra il Ministro della

Pubblica Amministrazione e le OO.SS. prevede che “nelle more di una definizione contrattuale specifica del rapporto di lavoro agile, le amministrazioni attivino il confronto con i soggetti sindacali ai sensi della disciplina contrattuale vigente”.

L'art. 5 del CCNL 21/05/2018 regola il confronto con la seguente procedura:

- a. informazione alle OO.SS. con gli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, che nello specifico, consistono nell'eventuale mappatura delle attività e nel piano del lavoro agile;
- b. entro 5 giorni dall'informativa le OO.SS. possono chiedere l'attivazione del tavolo di confronto. In alternativa l'ente può chiedere direttamente il confronto nell'informativa;
- c. il confronto dura 30 giorni, al termine del quale si redige una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

L'adeguamento del sistema di misurazione e valutazione della performance

Il decreto prevede l'adeguamento del sistema di misurazione e valutazione della performance alle peculiarità del lavoro agile considerando questi due elementi:

- i risultati;
- i comportamenti organizzativi.

Le indicazioni risultano quantomeno generiche e dovranno trovare una specifica declinazione nella regolamentazione dell'ente.

Il punto cardine sul quale si dovrà operare è costituito dalla fissazione degli obiettivi che il dipendente deve raggiungere durante il lavoro agile in quanto non sono presenti né vincoli di orario né luogo di lavoro. Anche se le indicazioni sono molto ampie, sembra potersi ipotizzare un sistema che consenta di valutare anche il grado di raggiungimento dei risultati legati all'attività ordinaria del dipendente che, solitamente, non viene considerata in sede di performance.

Se, dal punto di vista teorico, potrebbe sembrare semplice, all'atto pratico gli enti sono sprovvisti di sistemi in grado di fissare la qualità e la quantità delle attività da svolgere con la possibilità di verifica ex post.

Il regime sanzionatorio

Per l'anno 2020 la norma non prevede un regime sanzionatorio esplicito. Non per questo si deve sottovalutare l'importanza di tali indicazioni, atteso che, prima ancora dei riflessi organizzativi, l'obiettivo è la gestione dell'emergenza epidemiologica con i rischi collegati alla salute dei cittadini e dei dipendenti.

L'entrata in vigore

Il decreto dovrà essere sottoposto agli organi di controllo e successivamente pubblicato in Gazzetta Ufficiale. Ad oggi non risulta ancora pubblicato.

In materia di lavoro agile si deve tuttavia evidenziare che il decreto non contiene novità sostanziali rispetto al quadro normativo vigente e quindi è necessario procedere tempestivamente.

Come si calcola il limite del 50%

Il *busillis* sul quale ci si sta arrovellando riguarda le modalità di calcolo del limite del 50% del personale smartizzabile. Sul punto ci possono essere più soluzioni interpretative che si muovono su binari molto diversi.

Prima interpretazione: molto prudentiale

Considerando il contesto dell'emergenza epidemiologica che necessità sia della riduzione dei contatti che la minimizzazione degli spostamenti, si potrebbe affermare che il coefficiente del 50% è raggiunto quando in media è presente la metà del personale smartizzabile. La media si potrebbe considerare su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale.

Il 50% si basa sul numero dei dipendenti e non sulle ore di presenza in quanto la norma non fa mai riferimento alla durata della prestazione lavorativa.

Questa interpretazione, sicuramente prudentiale, è molto garantista ma può mettere in seria difficoltà la gestione dell'ente.

Seconda interpretazione: abbastanza prudentiale

Si deve considerare che il 50% dei dipendenti che svolgono attività smartizzabili devono consentire l'erogazione dei servizi con regolarità, continuità ed efficienza. Ponendo l'accento sulla qualità dei servizi erogati si potrebbe arrivare a motivare l'esclusione dallo smart-working di alcune attività che potrebbero essere astrattamente considerate ma che, organizzate in modalità agile, non consentono l'efficienza dei servizi. L'art. 87, c. 1, del D.L. 18/2020 (nella prima versione) non poneva l'accento sui servizi mentre l'attuale art. 263 del D.L. 34/2020 ritiene necessario coniugare il lavoro agile con i servizi al cittadino.

Terza interpretazione: più ardita

Un'ulteriore chiave di lettura si potrebbe basare sulla lettera delle disposizioni che regolano la materia.

Per comodità si riportano i testi a disposizione:

- art. 263, c. 1, secondo periodo, D.L. 34/2020: "A tal fine, fino al 31 dicembre 2020 (...) [le pubbliche amministrazioni] organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi (...) applicando il lavoro agile (...) al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità";
- art. 3, c. 1, lett. a), D.M. 19/10/2020: "organizza il proprio ufficio assicurando, su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale, lo svolgimento del lavoro agile almeno al cinquanta per cento del personale preposto alle attività che possono essere svolte secondo tale modalità (...)";
- art. 14, c. 1, L. 124/2015, come modificato dall'art. 263 del D.L. 34/2020, (norma da applicare a regime dal 2021): "il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene".

La lettera della norma prevede che al 50% dei dipendenti in servizi smartizzabili debba essere applicato il lavoro agile. Questa modalità richiede l'adeguamento dell'orario di lavoro su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale.

Peraltra questa lettura risulta del tutto compatibile con il sistema a regime e con il POLA da approvare nel 2021. La norma prevede che “almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene”.

Le disposizioni richiamate fanno riferimento al numero di dipendenti coinvolti senza alcun parametro collegato alla prestazione lavorativa. In altri termini, il parametro riguarda il numero di dipendenti e non il numero di ore che devono svolgere in modalità agile. Si potrebbe quindi ipotizzare di costruire un piano che preveda la metà dei dipendenti in smart-working per un giorno alla settimana.

Se questa lettura incontra bene la lettera della norma sicuramente mal si concilia con l'emergenza epidemiologica.

Il piano della performance 2020

L'art. 263 del D.L. 34/2020 prevede che l'attuazione delle norme in materia di lavoro agile siano oggetto di valutazione ai fini della performance. Risulta quindi necessario adeguare il piano annuale della performance. In caso di mancata attuazione della disposizione, la performance dei dirigenti inadempienti verrà penalizzata.

Personale

La flessibilità del lavoro per contrastare l'epidemia

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Tra gli strumenti a disposizione dell'ente per contrastare l'emergenza epidemiologica rientra anche l'estensione delle fasce di flessibilità in entrata ed in uscita.

L'ampliamento della flessibilità nel D.M.

Il datore di lavoro pubblico deve procedere all'ampliamento delle fasce di flessibilità in entrata ed in uscita al fine di facilitare i dipendenti nei trasferimenti necessari al raggiungimento del luogo di lavoro nonché per evitare assembramenti in entrata ed in uscita. Questa la previsione dell'art. 4 del decreto Dadone (D.M. firmato il 19/10/2020).

A prima lettura, l'ente sembrerebbe quindi "obbligato" a procedere in tal senso anche se un approccio più approfondito potrebbe portare a conclusioni diverse. La norma vuole raggiungere due obiettivi nell'ambito del contenimento dell'emergenza Covid-19:

- a) agevolare gli spostamenti dei dipendenti al fine di ridurre i contatti;
- b) limitare l'assembramento in entrata e in uscita (soprattutto per gli enti di maggiori dimensioni).

Al contrario, gli enti di dimensioni medio piccole potrebbero quindi effettuare un'analisi delle abitudini dei dipendenti per capire con quali mezzi di trasporto si recano al lavoro. Nel caso, non infrequenti, in cui la maggioranza dei dipendenti utilizzi abitualmente il proprio mezzo l'ampliamento della flessibilità potrebbe essere superfluo.

Del pari, se, dall'analisi degli accessi, non si verificano situazioni di assembramento può non essere necessario mettere mano ad un argomento così sensibile.

Fatta l'analisi potrebbe essere opportuno codificare in un atto (anche con i poteri del privato datore di lavoro) la decisione di non applicare la norma indicandone le motivazioni.

Nel caso in cui si verificasse l'opportunità/l'obbligo di ampliare le fasce di flessibilità risulta necessario articularle in modo che risultino funzionali agli obiettivi di riduzione dei contatti. Il semplice ampliamento della fascia, centrata su un orario, potrebbe

incidere solo marginalmente sulle abitudini dei dipendenti e quindi essere inefficace. Ad esempio, se la flessibilità in entrata è ammessa dalle 8 alle 9 e la si estende dalle 7.30 alle 9.30 potrebbe essere poco efficace se non vengono sensibilizzati i dipendenti ad utilizzare tale maggiore flessibilità. Si potrebbe anche valutare la possibilità di creare due fasce di entrata.

Le relazioni sindacali

L'art. 4, c. 1, del D.M. 19/10/2020 indica chiaramente che la modifica della flessibilità in entrata ed in uscita deve avvenire “nel rispetto del sistema di relazioni sindacali definito di contratti collettivi nazionali”.

L'art. 7, c. 4, lett. p), del CCNL 21/05/2018 prevede che sono oggetti di contrattazione decentrata “i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare”. Il successivo art. 8, c. 5 prevede che si tratta di materia con obbligo di contrattare ma non di contrarre. Ne consegue che aperta la contrattazione per 30 giorni, eventualmente prorogabili di altri 30, le “parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione” (ovvero il datore di lavoro è libero di procedere con la propria proposta e i sindacati possono entrare in agitazione).

Ma a cosa serve mettere mano alle fasce di flessibilità se il rischio è contrattare potenzialmente per 60 giorni (ovvero fino a Natale)?

La sanzione

Ancora una volta non è prevista una specifica sanzione in caso di inadempimento.

Il D.P.C.M.

Il decreto “dispone” alle pubbliche amministrazioni di differenziare l'orario di ingresso del personale con la sola esclusione del personale sanitario, socio sanitario e di quello impiegato nell'emergenza e nei servizi pubblici essenziali.

Nel decreto non si fa alcun riferimento né l'esigenza di ridurre i contatti nei trasporti né all'assembramento previsto dal D.M. del 19/10/2020.

La conclusione

Fino al 24/11/2020 l'ente deve applicare il D.P.C.M. e differenziare l'orario di entrata (e presumibilmente di uscita) in quanto si tratta di una disposizione emergenziale. Nel silenzio del decreto si dovrebbero anche derogare le relazioni sindacali ordinarie.

Successivamente, torna applicabile il D.M. firmato il 19/10/2020.

Personale

L'assenza per gli accertamenti Covid-19

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

L'assenza per accertamenti sanitari Covid-19 propri o dei figli minori sono equiparati al servizio effettivamente prestato.

Il decreto Dadone (D.M. firmato il 19/10/2020 ed in attesa di pubblicazione in G.U.) ha introdotto una nuova tipologia di assenza che spetta al dipendente per lo svolgimento degli accertamenti sanitari propri o del figlio minore (art. 4, comma 4). La necessità degli accertamenti deve essere disposta da un provvedimento dell'autorità sanitaria in assenza del quale non è possibile riconoscere il permesso. L'assenza è equiparata al servizio effettivamente prestato; spetta integralmente il trattamento economico, ivi compreso il rateo di tredicesima, e viene versata la contribuzione ordinaria senza effetti sulla denuncia previdenziale mensile. Il decreto non specifica se l'assenza debba essere a giorni oppure possa essere utilizzata anche ad ore. Nel silenzio della norma, sembra potersi affermare che il permesso retribuito debba essere utilizzato per il tempo strettamente necessario allo svolgimento degli accertamenti sanitari.

La disposizione entrerà in vigore con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale ed ha validità fino al 31 dicembre 2020 (art. 8 del D.M.).

Personale

La proroga del Mod. 770/2020

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Ancora una volta, il Governo deve ricorrere alla proroga del termine di presentazione della dichiarazione dei sostituti di imposta per far fronte ad un ingorgo di scadenze. In effetti tale situazione colpisce maggiormente il settore privato, ma il beneficio interessa anche la Pubblica Amministrazione.

Il decreto legge 137/2020, c.d. ristoro, approvato il 27 ottobre 2020 in Consiglio dei Ministri e pubblicato in G.U. il 28/10/2020 prevede la proroga del termine di presentazione del modello 770/2020 al 10 dicembre 2020 (giovedì).

Lo spostamento del termine era stato richiesto dai rappresentanti dei professionisti motivato dal fatto che il 31 ottobre si concentravano altri adempimenti. Il Ministro aveva anticipato la disponibilità del Governo alla proroga già da alcuni giorni.

Lo spostamento del termine di presentazione della dichiarazione proroga anche il termine per il versamento in ravvedimento operose delle relative ritenute ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 472/1997 con la sanzione del 30%.

Allo stesso modo, qualora l'ente non rispettasse il termine del 10 dicembre, avrebbe 90 giorni di tempo per sanare l'omessa presentazione della dichiarazione.