



*personalmente efficace, tecnicamente efficiente.*

## In questo numero:

### Personale

**1** I permessi Covid nel secondo lockdown

**6** Il lavoro agile nel secondo lockdown

**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](mailto:segreteria@ilpersonalepa.it)  
[www.ilpersonalepa.it](http://www.ilpersonalepa.it)

*Personale*

## I permessi Covid nel secondo lockdown

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

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

*Il secondo lockdown ha portato anche il proliferarsi di permessi con una stratificazione di norme difficili da seguire e da coordinare. Nell'articolo viene ricostruito il punto della situazione alla luce degli ultimi DPCM e dei decreti Ristori e Ristori-bis*

### La tutela dei figli

**L**a tutela dei genitori con figli conviventi è stata oggetto di numerose disposizioni che si sono succedute da ottobre ad oggi. Di seguito viene ricostruita l'analisi dell'evoluzione normativa avvenuta negli ultimi mesi.

*Art. 5 del D.L. 111/2020 vigente dal 09/09/2020 al 13/10/2020*

La norma prevedeva una tutela per i genitori dei figli conviventi con meno di 14 anni in quarantena da contatto scolastico. Il genitore aveva diritto al lavoro agile ovvero, nell'impossibilità, ad un congedo retribuito al 50% con accredito figurativo della contribuzione.

L'Inps, con circ. 116 del 02/10/2020, aveva fornito numerosi chiarimenti analizzati nelle precedenti pubblicazioni a cui si rimanda.

La L. 126/2020, di conversione del D.L. 104/2020, abroga in toto il predetto D.L. 111/2020 e riscrive la disposizione inserendola nell'art. 21-bis del D.L. 104/2020.

*Art. 21-bis del D.L. 104/2020 vigente dal 14/10/2020 al 28/10/2020*

Il legislatore interviene sul contenuto della norma introducendo 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 veniva messo in quarantena a seguito di contatto all'interno del plesso scolastico, il nuovo testo lo estende anche ai seguenti casi:

- 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 impostazione stabilendo che, in caso di impossibilità al lavoro agile, il genitore abbia 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.

*Art. 21-bis del D.L. 104/2020 vigente dal 29/10/2020 al 31/12/2020*

La disposizione viene ulteriormente modificata dall'art. 22 del D.L. 137/2020 (c.d. decreto Ristori) ampliandone ulteriormente il perimetro.

In primo luogo la norma viene estesa anche alla "sospensione dell'attività didattica in presenza" per i figli fino a 16 anni (in precedenza era prevista fino a 14 anni).

Per i genitori è previsto in via prioritaria il diritto al lavoro agile e, solo nell'impossibilità di quest'ultimo, il congedo retribuito al 50% con contribuzione figurativa per i figli fino a 14 anni e non retribuito e senza copertura contributiva per quelli da 14 a 16 anni.

La disposizione si applica fino al 31 dicembre 2020.

Le indicazioni contenute nella circ. 116/2020 dell'Inps dovrebbero trovare applicazione anche al nuovo testo.

Per un approfondimento sull'istituto si rimanda al commento pubblicato su ilPersonalePA n. 12 e 14/2020.

*Il D.M. 19/10/2020 pubblicato in G.U. il 04/11/2020*

Il decreto Dadone arricchisce ulteriormente il contenuto della norma specificando che anche nel caso in cui non risulti possibile il lavoro agile alla specifica attività svolta dal lavoratore, 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.

*Le tutele per le zone ad alto rischio*

Il decreto Ristori-bis, D.L. 149/2020, pubblicato in G.U. il 09/11/2020, ha previsto una specifica tutela per i territori classificati ad alto rischio ai sensi dei DPCM 24/10/2020 e 03/11/2020 e delle ordinanze del Ministro della Salute.

L'art. 13, commi 1 e 2, del D.L. 149/2020, in vigore dal 10/11/2020, dispone il diritto al lavoro agile, o in subordine il congedo al 50% con contribuzione figurativa, in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza per le scuole secondarie di primo grado (le scuole medie, secondo la vecchia definizione).

Il congedo è riconosciuto alternativamente ad entrambe i genitori e quindi dovrebbero trovare applicazione i chiarimenti della circ. Inps 116/2020.

Si applica agli alunni delle scuole secondarie di primo grado indipendentemente dall'età dell'alunno.

La norma risulta molto simile all'art 21-bis del D.L. 104/2020, applicabile alla sospensione dell'attività didattica in presenza, anche nelle zone non ad alto rischio, per i figli fino a 14 anni.

Comparando le due disposizioni sembra che il d.l. Ristori-bis risulti più ampio rispetto al D.L. 104/2020 in quanto estende la tutela agli alunni delle scuole secondarie di primo grado prescindendo dall'età e quindi, a differenza della prima, copre anche gli alunni delle scuole medie di età superiore ai 14 anni.

Non si può nascondere una certa schizofrenia normativa.

### **La tutela della disabilità grave**

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.

#### *Le specifiche tutele per le zone ad alto rischio*

Il decreto Ristori-bis, art. 13, comma 3, D.L. 149/2020, ha reintrodotto una specifica tutela, valida nei territori classificati ad alto rischio, per i genitori dei figli con disabilità grave iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, per i quali sia stata disposta la chiusura dai DPCM 24/10/2020 e 03/11/2020. In questi casi i dipendenti hanno diritto al lavoro agile ovvero, in subordine, al congedo al 50% con contribuzione figurativa.

La norma non prevede limiti di età per i figli e non pone condizioni rispetto alla convivenza o alla situazione dell'altro genitore.

La tutela riprende letteralmente quanto previsto dall'art. 23, comma 5, del D.L. 18/2020.

### **La 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 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. 19/10/2020 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, alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva oltre ad essere equiparate al ricovero ospedaliero, con l'esclusione della c.d. trattenuta Brunetta, non rilevano ai fini del periodo di comporta (art. 87, c. 1, D.L. 18/2020).

Questo istituto è applicabile solo in presenza di una certificazione dell'autorità sanitaria.

### **L'assenza per gli accertamenti Covid**

Il decreto Dadone (D.M. 19/10/2020 pubblicato in G.U. del 04/11/2020) 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 carenza 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 il permesso 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 entra in vigore il 05/11/202 ed ha validità fino al 31 dicembre 2020 (art. 8 del D.M.).

Quadro sinottico dei giustificativi di assenza covid

Descrizione	Norma	Fruibile dal	al	Modalità di fruizione	Quantità in giorni	Quantità a ore	Retribuzione	Contribuzione
Diritto al lavoro agile con familiare affetto da disabilità grave	art. 39, D.L. 18/2020	17/03/2020	31/01/2021 D.L. 125/2020					
quarantena scolastica dei figli fino a 14 anni Smart-working Congedo 50%	art. 5 D.L. 111/2020 fino al 13/10/2020	09/09/2020	13/10/2020	solo a giorni circ. 116/2020 par. 2.1	senza limiti (entro quanto certificato dall'autorità sanitaria)	non ammessa	50% senza rateo 13'	figurativa
quarantena scolastica attività sportiva, musicale e linguistica dei figli fino a 14 anni Smart-working Congedo 50%	art. 21-bis D.L. 104/2020 dal 14/10/2020 come modificato dall'art. 22 del D.L. 137/2020	14/10/2020	28/10/2020	solo a giorni circ. 116/2020 par. 2.1	senza limiti (entro quanto certificato dall'autorità sanitaria)	non ammessa	50% senza rateo 13'	figurativa
quarantena scolastica attività sportiva, musicale e linguistica sospensione attività didattica dei figli fino a 14 anni Smart-working Congedo 50%	art. 21-bis D.L. 104/2020 dal 14/10/2020 come modificato dall'art. 22 del D.L. 137/2020	29/10/2020	31/12/2020	solo a giorni circ. 116/2020 par. 2.1	senza limiti (entro quanto certificato dall'autorità sanitaria)	non ammessa	50% senza rateo 13'	figurativa
quarantena scolastica attività sportiva, musicale e linguistica sospensione attività didattica dei figli da 14 a 16 anni Smart-working Congedo non retribuito	art. 21-bis D.L. 104/2020 dal 14/10/2020 come modificato dall'art. 22 del D.L. 137/2020	29/10/2020	31/12/2020	solo a giorni circ. 116/2020 par. 2.1	senza limiti (entro quanto certificato dall'autorità sanitaria)	non ammessa	senza retribuzione	senza contribuzione e figurativa
aree ad alto rischio sospensione dell'attività didattica in presenza scuole secondarie di primo grado figli senza limiti di età Smart-working Congedo 50%	art. 13 D.L. 149/2020	10/10/2020 e comunque dalla data di inserimento nelle aree ad alto rischio	fino alla data di inserimento nelle aree ad alto rischio	non specificato se a giorni o anche ad ore forse si applica la circ. 116/2020 par. 2.1	senza limiti nel periodo di inserimento nelle aree ad alto rischio	sembra non ammessa	50% senza rateo 13'	figurativa
aree ad alto rischio figli con disabilità grave iscritti a scuole di ogni ordine e grado o in centri diurni a carattere assistenziale figli senza limiti di età Smart-working Congedo 50%	art. 13 D.L. 149/2020	10/10/2020 e comunque dalla data di inserimento nelle aree ad alto rischio	fino alla data di inserimento nelle aree ad alto rischio	non specificato se a giorni o anche ad ore forse si applica la circ. 116/2020 par. 2.1	senza limiti nel periodo di inserimento nelle aree ad alto rischio	sembra non ammessa	50% senza rateo 13'	figurativa
assenza per accertamenti sanitari propri o del figlio minore	art. 4, c. 3, D.M. Firmato il 19/10/2020 e pubblicato in G.U. il 4/11/2020	05/11/2020	31/12/2020	non specificato se a giorni o anche ad ore	senza limiti (entro quanto certificato dall'autorità sanitaria)	non specificato se a giorni o anche ad ore	equiparato al servizio prestatato	reale

*Personale*

## Il lavoro agile nel secondo lockdown

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, firmato il 19/10/2020, aveva fatto il punto della situazione delle diverse disposizioni. Con il DPCM del 03/11/2020 viene aggiunto un nuovo tassello.*

**A**pochi giorni dal D.M. 19/10/2020, che aveva riepilogato il quadro normativo sul lavoro agile nella pubblica amministrazione, arriva il secondo lockdown differenziato ad opera del DPCM 3/11/2020. Ironia della sorte i due decreti sono pubblicati in G.U. il 04/11/2020.

Immane il DPCM sente il bisogno di scrivere ulteriori regole sul lavoro agile differenziando le aree ad alto rischio dal resto del territorio nazionale. Le PA che rientrano nelle zone ad alto rischio devono ripensare le modalità operative di erogazione dei servizi mettendo nel cassetto quanto fatto nella settimana precedente. Prima del DPCM per le pubbliche amministrazioni il lavoro agile costituiva una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa con l'obiettivo di arrivare al 50% di lavoro da remoto nelle attività smartizzabili. L'obiettivo era previsto nell'art. 263 del D.L. 34/2020. Il D.M. 19/10/2020 alzava ulteriormente l'asticella prevedendo percentuali ancora più elevate.

*Le regioni ad alto rischio*

Il DPCM del 3 novembre ripropone, per le regioni ad alto rischio, regole del tutto simili a quelle della primavera scorsa: potranno essere svolte in presenza solo le attività indifferibili non smartizzabili. Il resto dovrà essere svolto da remoto. Il DPCM ricalca integralmente quanto previsto dall'articolo 87, comma 1, lettera a), del DL 18/2020, vigente fino a metà settembre.

Purtroppo il legislatore ha "dimenticato" di dare una copertura a quei dipendenti impiegati in attività non smartizzabili o non indifferibili (come ad esempio gli operai e gli usceri) che dovranno rimanere a casa ma per i quali non è più prevista l'esenzione dal servizio dell'art. 87, c. 3, del D.L. 18/2020. Per questi ultimi non resta che attingere dalle eventuali ferie pregresse o dei saldi di flessibilità o banca ore (ove disponibili).

Seppure il D.M. 19/10/2020 consenta il cambio di mansione all'interno della categoria o la formazione, non è sempre facile prevedere, soprattutto per i profili più bassi,

percorsi operativi da attuare in tempo zero, se non attingendo a pseudo progetti volti a dare una copertura formale all'assenza.

*Per tutto il territorio nazionale*

Il DPCM conferma, per le restanti regioni, il precedente quadro normativo: il lavoro agile deve essere massimizzato e comunque non inferiore alla metà dei lavoratori impegnati in attività smartizzabili, ma nel rispetto della qualità dei servizi erogati. Seppure si suggerisca la massima prudenza, non si può nascondere che l' "alibi" della qualità dei servizi potrebbe limitare ben al di sotto del 50% la predetta percentuale.

Non è chiaro, dal dettato normativo, se la qualità dei servizi debba essere un principio generale applicabile anche alle regioni ad alto rischio. Da una parte l'art. 5, c. 4, del DPCM, che pone l'accento sui servizi, si applica a tutto il territorio nazionale e dall'altro l'art. 3, c. 4, lett. i), riservato alle zone ad alto rischio, richiama solo le attività indifferibili non smartizzabili. Considerato che il decreto utilizza lo smart working come strumento per la limitazione dei contatti si suggeriscono comportamenti prudenti.

Si deve considerare che se da un lato non vi sono sanzioni esplicite, dall'altro un eventuale focolaio, nell'inerzia del datore di lavoro, potrebbe comportare responsabilità di non poco conto.