

Roma, 23 marzo 2020

## NOTIZIARIO N. 13

### EMERGENZA CORONAVIRUS: LE NORME DEL DECRETO LEGGE N. 18

*Si riporta di seguito il notiziario n° 12 della nostra Federazione che riepiloga sinteticamente le disposizioni emanate dal governo aventi riflessi diretti sul rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici.*

**Il Decreto Legge 17.03.2020, n. 18, c.d. "Cura Italia"**, è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 70 di pari data e reca "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19".

Detto decreto ha visto la luce dopo l'emanazione di due decreti legge (23 febbraio e 2 marzo) e di ben cinque DPCM (in data 23 febbraio il primo; in data 4, 8, 9 e 11 marzo i successivi), che recano tutti disposizioni per fronteggiare la drammatica situazione innescata dal Coronavirus (Covid-19), provvedimenti che come Federazione abbiamo seguito passo dopo passo dandone innanzitutto tempestiva informazione ai lavoratori, e avviando una serie di iniziative presso la Funzione Pubblica, in particolare sulle problematiche legate a lavoro agile e ai permessi straordinari extra CCNL, che hanno registrato consenso tra i lavoratori e hanno prodotto effetti positivi sulle determinazioni dell'Esecutivo, che in parte li ha recepiti.

**Il decreto di cui parliamo era molto atteso in quanto recante nuove misure a sostegno di famiglie, lavoratori e imprese per contrastare gli effetti dell'emergenza coronavirus sull'economia**, e prevede in generale: il finanziamento e altre misure per il **potenziamento del SSN**, della **Protezione civile** e degli altri soggetti pubblici impegnati sul fronte dell'emergenza; il sostegno all'occupazione e ai **lavoratori** per la difesa del lavoro e del reddito; il supporto al **credito** per famiglie e micro, piccole e medie imprese, tramite il sistema bancario e l'utilizzo del fondo centrale di garanzia; infine, la sospensione degli obblighi di **versamento per tributi e contributi** nonché di altri **adempimenti fiscali** e incentivi fiscali per la sanificazione dei luoghi di lavoro e premi ai dipendenti che restano in servizio.

**Con il presente Notiziario, intendiamo fornire una informazione di maggior dettaglio sulle misure assunte con riferimento agli aspetti di maggior interesse dei lavoratori pubblici.**

#### **1. Servizio Sanitario Nazionale (SSN)**

Aumentano di 250 mln di euro i fondi contrattuali per il comparto Sanità (art. 1) e il Ministero della Salute è autorizzato ad assumere 87 nuove unità (art. 2). E' previsto il coinvolgimento della Sanità Militare per il potenziamento del SSN, e a tal proposito il DL 18 dispone: l'arruolamento per un anno in ambito Esercito Italiano di 120 medici e 200 infermieri (art. 7), il cui bando già è stato emanato; l'assunzione da parte del Ministero Difesa di n 6 funzionari sanitari (art.8), il cui bando è anch'esso stato emanato; l'acquisto di dispositivi medici e presidi sanitari per la sanità militare, e l'attivazione dello Stabilimento Militare Chimico Farmaceutico Firenze per produrre materiale disinfettante, germicida e battericida (art. 9). L'Istituto Superiore di Sanità viene autorizzato ad assumere 50 unità personale di varie qualifiche (art.11).

L'art.12 invece autorizza Aziende ed Enti del SSN a trattenere in servizio i dirigenti medici, il personale del ruolo sanitario e gli operatori socio sanitario, e lo stesso vale per il personale medico della P.S..

#### **2. Legge 104/1992 sull'Handicap**

Con il nostro precedente Notiziario n. 11 del 19 marzo u.s., già abbiamo informato i lavoratori sulle novità contenute nel DL 18. Riprendiamo i punti principali: incremento di 12 gg. complessivi di permesso retribuito usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020 (art. 24, co. 1); riconoscimento al personale sanitario

del predetto beneficio compatibilmente con le esigenze organizzative di Enti/Aziende del S.S.N. impegnati nell'emergenza (co. 2); per i lavoratori dipendenti pubblici e privati portatori di disabilità grave, equiparazione al ricovero ospedaliero del periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie (art. 26 co. 2); diritto del lavoratore con disabilità grave o che assiste un familiare con handicap grave a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, se compatibile (art. 39).

Nel Notiziario n. 11 sopra richiamato, abbiamo anche dato conto degli importanti chiarimenti intervenuti successivamente da parte dell'Ufficio Disabilità della PCM, e in particolare che il monte complessivo a disposizione degli aventi diritto è pari a 18 gg. complessivi e che è anche possibile il cumulo.

### **3. Congedi e indennità per i lavoratori pubblici**

In materia di congedi e indennità, l'art. 25 del DL 18 estende ai lavoratori pubblici quanto previsto dall'art. 23 dello stesso decreto per i lavoratori privati, e pertanto è previsto:

- che, in considerazione dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche di ogni ordine e grado e per tutto il periodo di sospensione, a decorrere dal 5 marzo 2020, uno specifico congedo di quindici giorni, continuativo o frazionato, per i figli in età non superiore ai 12 anni, per il quale è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione con i periodi coperti da contribuzione figurativa (art. 23 co. 1);
- che l'erogazione dell'indennità, nonché l'indicazione delle modalità di fruizione del congedo siano posti a carico dell'Amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro (art. 25, co. 2);
- che i periodi di congedo parentale fruiti durante i periodi di sospensione siano convertiti nel congedo di cui al comma 1 con diritto all'indennità e non come congedo parentale (art. 23 co.2);
- che il congedo può essere riconosciuto alternativamente a entrambi i genitori per un totale complessivo di 15 giorni, a condizione che nel nucleo familiare uno dei genitori non sia beneficiario di strumenti di sostegno al reddito o non lavoratore o disoccupato (art. 23 co. 4);
- che i limiti di età per handicap ex art. 24 non si applichino per figli con disabilità grave iscritti a scuole o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale (art. 23, co. 5);
- che, alla condizione che uno dei genitori non sia destinatario di strumenti di sostegno al reddito o non lavoratore o disoccupato, per i figli minori compresi nell'età tra 12 e 16 anni, i lavoratori hanno diritto di astenersi dal lavoro per l'intero periodo di sospensione dei servizi educativi e delle attività didattiche senza né indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa con divieto di licenziamento e con il diritto di mantenimento del posto di lavoro (co. 6), disposizioni queste che sono valide e valgono anche per i genitori affidatari (art. 23, co. 7);
- in alternativa al congedo, con riferimento alle prestazioni previste dai commi 1 e 5, è prevista la possibilità di usufruire di un bonus fino a max 600 euro per servizi da baby sitter (art. 23, co. 8);
- per i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato (medici, infermieri, tecnici di laboratorio biomedico, tecnici di radiologia medica e operatori sociosanitari), il bonus baby sitter, in alternativa al congedo specifico, è riconosciuto nel limite massimo di 1.000 euro (art. 25, co. 3), e la disposizione si applica anche al personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso (art. 25 co.2);
- infine, per l'accesso al bonus, gli interessati debbono presentare domanda telematica all'INPS, che vi farà fronte entro il limite massimo di spesa per il 2020 pari a 30 mln di euro (art. 25, co.4).

### **4. Premi ai lavoratori dipendenti**



L'art. 63 del Decreto Cura Italia, per il solo mese di marzo 2020, prevede l'erogazione di un premio di 100 euro ai lavoratori con reddito non superiore a 40.000 euro l'anno, da rapportare ai giorni di lavoro svolti nella sede di lavoro nello stesso mese. Detto premio non concorre alla formazione del reddito.

#### **5. Agenzia delle Dogane e dei Monopoli**

L'art. 70 dispone invece per il 2020 l'incremento di 8 mln di euro delle risorse per il lavoro straordinario del suo personale in previsione di un aumento dei carichi di lavoro per le attività di controllo.

#### **6. Personale delle FF.AA., P.S., Vigili del Fuoco, della carriera prefettizia e personale civile dell'Interno**

Per il personale delle Forze Armate e della Polizia di Stato, l'art. 74 co. 1 autorizza per l'anno 2020, per un periodo di 90 giorni a partire dal 18 marzo 2020, la spesa di poco meno di 60 mln di euro per il pagamento di straordinari e altri oneri connessi all'impiego. Autorizzate anche la spesa di 23,7 mln di euro per consentire la sanificazione e la disinfezione straordinaria degli uffici, degli ambienti e dei mezzi in uso, nonché per assicurare l'adeguata dotazione di dispositivi di protezione individuale e l'idoneo equipaggiamento al personale impiegato nelle medesime Forze nonché di quello delle Capitanerie di Porto e della Guardia Costiera (art. 74 co. 2). Autorizzata anche la spesa di oltre 2 mln di euro per gli straordinari dei Vigili del Fuoco.

Per il Ministero dell'Interno, per ulteriori 90 giorni dal 3 aprile 2020, viene autorizzata la spesa complessiva di € 6.636.342, di cui € 3.049.500 per il pagamento di lavoro straordinario, € 1.765.842 per spese di missione al fine di assicurare la sostituzione temporanea del personale in servizio presso le Prefetture-UTG, € 821.000 per spese sanitarie, pulizia e acquisto dispositivi di protezione individuale ed € 1 mln. per acquisti di prodotti e licenze informatiche per lavoro agile (art. 74, co. 4).

Ancora per 90 giorni, ma a decorrere dal 18 marzo 2020, è autorizzata la spesa complessiva di euro 2.081.250 per l'anno 2020, per il pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario del personale dell'Amministrazione civile dell'Interno per lo svolgimento dei maggiori compiti (art. 74, co. 5).

Per quanto attiene la modalità in lavoro agile, le Forze Armate, quelle di Polizia e i Vigili del fuoco, nel rispetto delle attuali esigenze di servizio, possono adottare la predetta modalità e possono essere esentati dal servizio, e tale periodo è equiparato, sotto il profilo economico e previdenziale, al servizio prestato con esclusione dell'indennità mensa. In caso di quarantena/sorveglianza attiva/ permanenza domiciliare fiduciaria, è riconosciuta la malattia con esclusione di tali periodi dal computo dei giorni previsti dalle diverse normative che regolano il comparto sicurezza e del soccorso (art. 87, co. 6 e 7).

#### **7. Nuove misure urgenti per l'Amministrazione Giustizia**

L'art. 83 detta disposizioni per contrastare l'emergenza epidemiologica da Covid-19 e contenerne gli effetti in materia di giustizia civile, penale, tributaria e militare; l'art. 84 reca disposizioni in materia di giustizia amministrativa; l'art. 85 infine quelle in materia di giustizia contabile.

#### **8. Smart-Working (Lavoro agile), esenzioni dal servizio e procedure concorsuali**

Con l'art. 75 del D.L. 18, le AA.PP. vengono autorizzate, ma con le risorse disponibili e in base alle norme vigenti, ad acquistare, con procedure semplificate, beni e servizi informatici per agevolare al loro interno la diffusione del lavoro agile. Ma è l'art. 87 dello stesso decreto che, recependo quanto contenuto nella Direttiva della F.P. n. 2/2020, dispone le seguenti misure straordinarie:

- per quanto attiene alle procedure concorsuali, ad esclusione di quelle la cui valutazione venga effettuata su basi curriculari o in modalità telematica, le stesse sono sospese per 60 giorni; possono comunque essere concluse le procedure per le quali la valutazione dei candidati è già stata effettuata;

- per quanto attiene al lavoro agile, sino alla cessazione dello stato di emergenza, rappresenta la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle PP.AA. che, conseguentemente, limitano la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche per la gestione dell'emergenza, e prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui agli artt. da 18 a 23 della L. 81/2017;
- la prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione;
- quando non sia possibile ricorrere al lavoro agile, le amministrazioni utilizzano gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto del CCNL;
- esperite tali possibilità, le amministrazioni motivatamente possono esentare il personale dipendente dal servizio, configurando tale assenza come servizio prestato a tutti gli effetti senza la corresponsione dell'indennità di mensa ove prevista.

Se queste sono le norme introdotte dal D.L. 18, non possiamo non evidenziarne i punti ancora fortemente critici. La prima questione riguarda le attività indifferibili che vanno prestate in presenza fisica: non esistendo allo stato indicazioni di carattere generale al riguardo, che pure FLP ha chiesto alla F.P., molte Amministrazioni, e all'interno di esse anche i singoli Enti, stanno agendo in modo autonomo e senza peraltro fornire informazioni alle Parti sociali o attivare confronti con le stesse tramite conferenze call.

Come noto, come FLP abbiamo inviato in data 12 marzo, dopo la registrazione in Corte dei Conti della Direttiva n. 2 della F.P., a tutte le Amministrazioni una diffida a dare **"IMMEDIATA, PIENA e COMPLETA ATTUAZIONE a quanto ora previsto dalla norma, con l'assegnazione di tutto il personale alla modalità di lavoro agile, e all'individuazione immediata delle attività considerate indifferibili da rendere in presenza"**, mettendo in evidenza le **"gravi e precise responsabilità civili, amministrative e penali"** dei Dirigenti inadempienti, e riservandosi **"le eventuali azioni di tutela nelle opportune sedi"**.

Proseguiremo nei prossimi giorni la nostra azione, che si muove anche in termini di prospettiva futura, volendo traguardare anche la fase post emergenziale, per fare del lavoro agile una modalità autenticamente ordinaria nel pubblico impiego contrattualizzato.

Queste sono le disposizioni di maggior interesse dei lavoratori pubblici contenute nel decreto legge 17.03.2020, n. 18, che dovrà ora passare al vaglio del Parlamento per la conversione in legge.

Mentre eravamo impegnati nella scrittura di questo notiziario, sono giunte ripetute notizie su un progressivo peggioramento della situazione emergenziale da Covid-19, che hanno portato, prima il Ministro della Salute, con l'Ordinanza del 20 marzo u.s. pubblicata sulla G.U. n. 73 di pari data poi seguita da una nuova Ordinanza in data 22 pubblicata nella G.U. n. 75 di pari data, e successivamente il Presidente del Consiglio dei Ministri a firmare un nuovo proprio Decreto in data 22 marzo 2020, provvedimenti che ad ogni buon conto alleghiamo al presente notiziario.

Sembra davvero un fiume in piena, che pare travolgere tutti gli argini. E' davvero dura la battaglia che ci aspetta, ma non dobbiamo mollare, anche se ogni giorno la situazione pare peggiorare. Ma come cittadini non dobbiamo mollare, ce la dobbiamo fare. E non molleremo neanche come sigla sindacale. C'è bisogno di lucidità e di tutto il nostro impegno. Un sindacato di servizio, di trincea, di "guerra".

**Non lo potevamo immaginare, non eravamo ancora pronti, ma dobbiamo provarci! E ci proveremo!**

LA SEGRETERIA GENERALE FLP