

26 marzo 2020

Categorie: **Previdenza e lavoro > Rapporto di lavoro**

## **Emergenza COVID-19: Gestione Rapporti di lavoro con i dipendenti delle P.A**

*Autore: Ketti Fisichella*

Al Titolo V del Decreto Cura Italia, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 17/03/2020 e specificatamente all'art. 87, **confermato dal DPCM del 22/03/2020**, si legge che: fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID – 19, ovvero fino alla data antecedente stabilita con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la Pubblica Amministrazione, le PA, intendendosi per tali quelle previste all'art. 1 comma 2 del D.lgs. 165/2001, ossia: *“tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI”*, **devono prevedere, in via ordinaria, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.**

Dunque, tra le pubbliche amministrazioni, vi rientrano tutta una serie di realtà, tra le quali le molteplici Aziende Speciali operanti nel territorio nazionale che gestiscono servizi pubblici.

Infatti, queste società sono qualificate dal TUEL all'art. 114, comma 1, quali: *“enti strumentali dell'ente locale dotati di personalità giuridica, di autonomia imprenditoriale e di proprio statuto, approvato dal consiglio comunale o provinciale”*.

La premessa era obbligatoria per meglio comprendere la portata dell'articolo 87 del Decreto Cura Italia che, se da una parte può risultare lineare (es: per gli impiegati Statali, per gli Insegnanti e per tutti i dipendenti pubblici ai quali si applica anche nei rapporti di lavoro la normativa di diritto pubblico), dall'altra è abbastanza controversa, ciò in quanto: il loro patrimonio è sottoposto al regime della proprietà privata e il rapporto di lavoro con i dipendenti rientra nella gestione giuslavoristica di diritto privato.

I lavoratori delle Aziende Speciali sono pertanto inquadrati previdenzialmente con gestione INPS privata e in relazione alle attività e alle dimensioni delle stesse, i datori di lavoro versano all'INPS il FIS o la CIG o la CIGS. Inoltre, i CCNL applicati molto spesso prevedono l'iscrizione a specifici Fondi bilaterali di Categoria.

Si tratta però di enti che, pur rivestendo una forma giuridica privatistica, sono inclusi nel c.d. **“settore pubblico allargato”** e la dualità del problema, sta proprio in questo poiché: qualora l'azienda speciale eroga servizi, interamente sovvenzionati dall'Ente Pubblico (perché ad esempio previsti in apposito contratto di servizio e regolarmente fatturati), non vi è e non vi può essere una contrazione economica dell'introito Sociale e pertanto nessuna possibile attivazione di strumenti ad integrazione del reddito, ma al massimo vi può essere la necessità di ridurre determinate attività lavorative

e quindi un minor utilizzo di personale.

In questi casi interviene l'art. 87 del DPCM che, infatti, non prevede l'utilizzo di sostegno agli Enti Pubblici non Economici mediante l'attivazione di appositi strumenti ad integrazione del reddito, ma prevede che tutti gli Enti rientranti nel campo d'applicazione dell'art 87 devono: limitare 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 in ragione della gestione dell'emergenza; prescindere dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile, è necessario che le Amministrazioni di cui sopra, utilizzino gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e tutti quegli strumenti previsti dalla normativa di legge e dai vari CCNL applicati.

Esperate tutte le possibilità consentite, le Pubbliche Amministrazioni possono, motivatamente, esentare il personale dipendente dal servizio.

Tale esenzione però, come ben espresso dall'art 87, costituisce servizio prestato a tutti gli effetti e l'unica somma che si può non corrispondere è l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista.

Inoltre, tale periodo di sospensione non è computabile nel limite previsto dall'art 37 comma 3 del Decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957 (Congedo straordinario concesso per gravi motivi – limite di 45 giorni).

L'art. 87 al comma 6 prevede altresì un'esplicita esenzione dal servizio per il Personale delle Forze di polizia, delle Forze armate e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco. Il provvedimento di sospensione deve essere a firma dei responsabili di livello dirigenziale degli Uffici e dei Reparti di appartenenza, previa specifica disposizione dell'Ente. Tale esenzione costituisce servizio prestato a tutti gli effetti e anche questo periodo non è computabile nel limite previsto per la fruizione dei Congedi Straordinari di cui all'art 37, comma 3, del DPR 10/01/1957.



## PENSIONI E PREVIDENZA 2020

La collana completa

**ACQUISTA**

© Informati S.r.l. – Riproduzione Riservata

© Informati srl. Tutti i diritti riservati. All rights reserved.  
Via Alemanni 1 - 88040 Pianopoli (CZ) - ITALY  
P.IVA 03426730796

E-mail: [info@fiscal-focus.it](mailto:info@fiscal-focus.it)