



Direzione Personale
Ufficio Relazioni sindacali e gestione del personale

Protocollo: 96097/RU

Rif:

Roma, 20 marzo 2020

All'Ufficio del Direttore

All'Ufficio del Vicedirettore

Alle Strutture di vertice
centrali

Alle Direzioni interregionali
e regionali

Alla Direzione
interprovinciale

Al S.A.I.S.A.

Agli Uffici della Direzione
Personale

OGGETTO: Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18. *“Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”.*

Il decreto legge cosiddetto “Cura Italia” n. 18 del 17 marzo 2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Serie generale n. 70 del 17 marzo 2020, prevede disposizioni urgenti per fronteggiare l'emergenza Covid-19 e, in tale ambito, numerose misure e ulteriori tutele per i dipendenti pubblici e privati, con particolare riferimento ai lavoratori disabili o affetti da particolari patologie, alle assenze per la cura dei figli, ai premi per i dipendenti impegnati nelle proprie sedi per lo svolgimento delle attività indifferibili e al lavoro agile.

In proposito, si ritiene opportuno richiamare l'attenzione sui seguenti istituti contemplati nel citato decreto.

1) Congedi dei genitori (artt. 23 e 25)

In relazione alla sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado disposta con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2020, è stato istituito un nuovo congedo di 15 giorni complessivi in favore dei genitori lavoratori dipendenti per la cura dei figli fino a 12 anni, oppure senza limiti di età in caso di figli portatori di handicap grave che frequentano scuole o sono ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

Tale congedo "straordinario" è fruibile alternativamente tra i genitori per complessivi 15 giorni ed è indennizzato nella misura del 50 per cento della retribuzione (articolo 23 del D.Lgs n. 151 del 2001). Gli eventuali periodi già fruiti a titolo di congedo ordinario ex artt. 32 e 33 del D.Lgs. n. 151 del 2001 per effetto della chiusura delle scuole, a decorrere dal 5 marzo 2020 sono convertiti nel congedo parentale di cui ci si occupa con diritto all'indennità ivi indicata e senza effetti sui contingenti previsti per i periodi di congedo parentale.

Il decreto precisa che tale nuovo congedo:

- è fruibile alternativamente da entrambi i genitori ma non spetta quando l'altro genitore non lavora, è disoccupato o gode di altri sostegni al reddito;
- spetta, è retribuito e beneficia delle contribuzioni figurative previste senza limiti di età, per i figli con disabilità grave iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale;
- spetta ma non è retribuito né beneficia di alcuna contribuzione figurativa in caso di figli di età compresa tra 12 e i 16 anni.

Trattandosi di un congedo "straordinario", si deve ritenere non incrementabile in ragione del numero dei figli.

2) Permessi retribuiti ex art. 33, comma 3, del legge 5 febbraio 1992, n. 104 (art. 24)

Il numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.

104, è incrementato di “*ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020*”.

Più precisamente, i dipendenti beneficiari dei permessi di cui si tratta – cui è riconosciuta una disabilità grave o che assistano una persona con disabilità – hanno a disposizione oltre agli ordinari 3 giorni mensili ulteriori 12 giorni che potranno utilizzare distribuendoli secondo necessità nei due mesi indicati.

Come chiarito dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità¹, in caso di lavoratore dipendente avente diritto ai giorni di permesso *ex lege* 104/1992 per più di un familiare, le relative estensioni saranno cumulabili.

3) Periodo di sorveglianza attiva (art. 26, comma 2)

Il DPCM n. 9² del 2 marzo 2020 ha previsto già per i dipendenti pubblici l'equiparazione ai periodi di ricovero ospedaliero dei periodi di malattia, quarantena e permanenza domiciliare fiduciaria, dovuti al Covid-19.

L'articolo 26, comma 2, del decreto cosiddetto “Cura Italia” dispone che fino al 30 aprile, per i dipendenti in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nonché ai lavoratori 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 medesima legge n. 104 del 1992, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie

¹ Nelle FAQ disponibili sul sito <http://disabilita.governo.it/it/notizie/nuovo-coronavirus-domande-frequenti-sulle-misure-per-le-persone-con-disabilita/>, che saranno aggiornate in relazione ai possibili ulteriori provvedimenti, è stato precisato quanto segue: “**Ho diritto ai giorni di permesso per la legge 104/1992 per più di un familiare. Di quanti giorni posso usufruire adesso?** Sono stati aumentati i giorni di permesso, ma non sono cambiate le modalità di richiesta e di utilizzo. Quindi se era possibile cumulare i due permessi in precedenza, è possibile cumulare adesso anche le relative estensioni (esempio: se prima avevi diritto a 6 giorni di permesso totali al mese per due familiari, adesso hai diritto a 36 giorni da poter utilizzare fra marzo e aprile 2020).”

² Art. 19, comma 1, del decreto legge n. 9/2020 “Il periodo trascorso in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dai dipendenti delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dovuta al COVID-19, è equiparato al periodo di ricovero ospedaliero.”

è equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n. 9.

Si precisa che qualora il lavoratore si trovi in malattia accertata da Covid-19, il certificato redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche costituisce valido titolo giustificativo.

Sono escluse le ipotesi di malattia per la quale non è stato successivamente accertato che si tratta di un soggetto che rientra nella misura della quarantena o infetto da Covid-19.

4) Disposizioni in materia di lavoro agile ed esenzione dal servizio (artt. 39 e 87)

Fino alla data del 30 aprile 2020, i dipendenti con disabilità grave o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità grave hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Ferme restando le indicazioni già fornite con precedenti direttive da questa Direzione in materia di lavoro agile, si fa presente che, qualora non sia possibile ricorrere a tale modalità lavorativa per la tipologia di attività espletata, l'Amministrazione dovrà far ricorso agli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e agli altri analoghi istituti.

Una volta utilizzati i predetti istituti e in mancanza di altre prestazioni che i lavoratori possano svolgere in modalità di lavoro agile, il personale potrà motivatamente essere esentato dal servizio che verrà considerato prestato a tutti gli effetti di legge. In tal caso l'Amministrazione non corrisponderà l'indennità sostitutiva di mensa. Tale periodo non è computabile nel limite di cui all'articolo 37, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3³.

³ Art. 37, terzo comma, D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3: *"In ogni caso il congedo straordinario non può superare complessivamente nel corso dell'anno la durata di quarantacinque giorni."*

5) Disposizioni INAIL (art. 42)

Nel caso di accertate infezioni da Covid-19 in occasione di lavoro sono erogate le prestazioni INAIL anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro.

In tal caso, il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'INAIL.

6) Strutture per le persone con disabilità e misure compensative di sostegno anche domiciliare (art. 47)

Per le ipotesi di sospensione delle attività dei centri semiresidenziali, comunque siano denominati dalle normative regionali, a carattere socio-assistenziale, socio-educativo, polifunzionale, socio-occupazionale, sanitario e socio-sanitario per persone con disabilità, fermo restando quanto previsto dagli articoli 23 e 25, 24 e 39 del decreto di cui si tratta (congedi dei genitori, estensione dei permessi *ex lege* n. 104 del 1992 e lavoro agile), e fino alla data del 30 aprile 2020, l'assenza dal posto di lavoro da parte di uno dei genitori conviventi con una persona disabile non può costituire giusta causa di recesso dal contratto di lavoro a condizione che sia preventivamente comunicata e motivata l'impossibilità di accudire la persona con disabilità a seguito della predetta sospensione.

7) Premio (art. 63)

Tale articolo prevede un premio di 100 euro da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nel mese di marzo 2020 nella propria sede di lavoro per i lavoratori dipendenti che hanno percepito nell'anno precedente un reddito di lavoro dipendente complessivo di importo non superiore a 40.000 euro.

8) Sanzioni disciplinari (art. 103)

L'articolo 103 del decreto cosiddetto "Cura Italia", al comma 5, stabilisce infine la sospensione fino al 15 aprile 2020 dei termini dei procedimenti

disciplinari del personale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, pendenti alla data del 23 febbraio 2020 o iniziati successivamente a tale data.

Con successiva nota verranno fornite le ulteriori indicazioni utili per la gestione dei nuovi istituti emergenziali introdotti dal decreto di cui si tratta anche alla luce dei chiarimenti che saranno via via resi dalle competenti amministrazioni nonché le ulteriori istruzioni operative per l'inserimento dei relativi giustificativi – non appena disponibili o adeguati alle nuove regole – nel sistema di rilevazione delle presenze e delle assenze del personale.

Si chiede alle Strutture in indirizzo di voler portare a conoscenza di tutto il personale il contenuto della presente nota.

Il Direttore del Personale
Rocco Flore