



DG.14

Giunta Regionale della Campania
Direzione Generale per le Risorse Umane

Ai Direttori Generali

Ai Responsabili degli Uffici Speciali

Ai Responsabili delle Strutture di Missione

Ai Responsabili delle Strutture:
Staff *Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi
Europei e Responsabile P.R.A.* (50.03.93)

Ufficio del Datore di Lavoro (50.14.81)

Struttura tecnica di supporto O.I.V. (50.14.83)

Supporto al Responsabile della Prevenzione della
Corruzione e della Trasparenza (50.14.94)

Ai Responsabili delle Segreterie degli Assessori

Al Responsabile dell'Ufficio VI
degli U.D.C.P.

e, per conoscenza

All'Assessore alle Risorse Umane
Dott.ssa Sonia Palmeri

Al Vice Capo di Gabinetto
Avv. Michele Gerardo

Al Vice Capo di Gabinetto
Dott.ssa Maria Grazia Falciatore

Al Vice Capo di Gabinetto
Avv. Almerina Bove

LORO SEDI

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”.

Come è noto in data odierna è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n° 70 il decreto-legge in oggetto indicato, recante ulteriori misure in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 sull'intero territorio nazionale.

In particolare, si riportano, di seguito, le disposizioni di maggiore interesse:

L'art. 24 (Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104) prevede testualmente, al comma 1, *“1. 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”*.

Per effetto della suddetta disposizione, limitatamente ai mesi di marzo e di aprile 2020, è previsto pertanto l'incremento di dodici giorni complessivi di permesso, fruibili nei suddetti mesi.

L'art. 25 (Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per i dipendenti del settore sanitario pubblico e privato accreditato, per emergenza COVID -19) prevede che, a decorrere dal 5 marzo 2020, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2020, e per tutto il periodo della sospensione ivi prevista, i genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico hanno diritto a fruire dello specifico congedo e relativa indennità di cui all'articolo 23, commi 1, 2, 4, 5, 6 e 7, e pertanto:

- 1) il congedo spetta per un periodo continuativo o frazionato, comunque non superiore a quindici giorni, per i figli di età non superiore ai 12 anni (il comma 5 del medesimo articolo, ferma restando l'estensione della durata dei permessi retribuiti ex lege 104/92, disposta dall'art. 24 del decreto legge in esame, prevede che detto limite non si applica in riferimento ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale);
- 2) per il suddetto congedo è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo;
- 3) i periodi di congedo sono coperti da contribuzione figurativa;
- 4) gli eventuali periodi di congedo parentale, di cui agli articoli 32 e 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, fruiti dai genitori durante il periodo di sospensione di cui all'articolo in esame, sono convertiti nel congedo di cui al comma 1 con diritto all'indennità e non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale;
- 5) la fruizione del congedo in questione è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di quindici giorni, ed è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore;
- 6) i genitori lavoratori con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- 7) le disposizioni in ordine al congedo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori affidatari.

L'ultimo capoverso del comma 1 dell'art. 25 prevede che **“Il congedo e l'indennità di cui al primo periodo non spetta in tutti i casi in cui uno o entrambi i lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici”**.

Il comma 2 del citato articolo prevede inoltre che *“L'erogazione dell'indennità, nonché l'indicazione delle modalità di fruizione del congedo sono a cura dell'amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro”*.

A tal fine, si allega modulistica utilizzabile per la comunicazione del congedo, da inoltrare ai rispettivi uffici di appartenenza, che ne cureranno l'istruttoria, avendo particolare riguardo alla completezza della documentazione allegata e delle dichiarazioni rese, nonché alla verifica delle stesse secondo le modalità previste dalle leggi e dalle circolari vigenti.

Gli uffici di appartenenza provvederanno poi ad inoltrare alla UOD 501401 della Scrivente Direzione Generale attestazione in ordine alla regolarità dell'istruttoria svolta per ciascuno dei dipendenti richiedenti assegnati al proprio ufficio, avendo cura di indicare il nominativo del beneficiario del congedo, il

nominativo del figlio per cui lo stesso viene richiesto, la data di nascita del figlio (ovvero la data d'ingresso in famiglia) e l'eventuale documentazione che consente di prescindere dai limiti di età previsti dal decreto, nonché i periodi di fruizione del congedo stesso, ai fini dell'adeguamento del relativo trattamento economico e previdenziale, con modalità che saranno successivamente definite dalle competenti UOD 501405 e 501407.

Con successiva comunicazione, saranno resi noti i codici di imputazione delle assenze a titolo di congedo da utilizzare come giustificativo nel SIGREP.

L'art. 25 del D.L. n. 18/2020, al comma 6, dispone quanto segue: *“Fino alla data di cessazione dello stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti Covid-19, dichiarato con la delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 26 del 1° febbraio 2020, i permessi per i sindaci previsti all'articolo 79, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono essere rideterminati in 72 ore. Per i sindaci lavoratori dipendenti pubblici le assenze dal lavoro derivanti dal presente comma sono equiparate a quelle disciplinate dall'articolo 19, comma 3, del decreto legge 2 marzo 2020, n. 9”.*

Analogamente a quanto previsto per il congedo, saranno successivamente resi noti i codici di imputazione delle relative assenze da utilizzare come giustificativo nel SIGREP.

L'art. 26, benché rubricato (Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato), al comma 2, contiene una previsione estesa anche ai lavoratori del settore pubblico, prevedendo che *“Fino al 30 aprile ai lavoratori dipendenti pubblici e privati 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, è equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n.9.”*

Al riguardo appare utile richiamare anche **l'art. 39 (Disposizioni in materia di lavoro agile)**, che, tra l'altro, prevede: *“1.Fino alla data del 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992,n.104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.”*

Altra disposizione di rilievo è quella dell'art. **87 (Misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio e di procedure concorsuali)** che dispone : *“1. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che, conseguentemente: a) 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 in ragione della gestione dell'emergenza; b) prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81. 2. La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione. In tali casi l'articolo 18, comma 2, della legge 23 maggio 2017, n. 81 non trova applicazione. 3. Qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile, anche nella forma semplificata di cui al comma 1, lett. b), le amministrazioni utilizzano gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva. Esperite tali possibilità le amministrazioni possono motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio. Il periodo di esenzione dal servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge e l'amministrazione non corrisponde l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista. Tale periodo non è computabile nel limite di cui all'articolo 37, terzo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3. 4.*

.....omissis..... 5. Lo svolgimento delle procedure concorsuali per l'accesso al pubblico impiego, ad esclusione dei casi in cui la valutazione dei candidati sia effettuata esclusivamente su basi curriculari ovvero in modalità telematica, sono sospese per sessanta giorni a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. Resta ferma la conclusione delle procedure per le quali risulti già ultimata la valutazione dei candidati, nonché la possibilità di svolgimento dei procedimenti per il conferimento di incarichi, anche dirigenziali, nelle pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, che si instaurano e si svolgono in via telematica e che si possono concludere anche utilizzando le modalità lavorative di cui ai commi che precedono, ivi incluse le procedure relative alle progressioni di cui all'articolo 22, comma 15, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. ...omissis”.

I Dirigenti pertanto, con propri provvedimenti organizzativi, nel rispetto delle indicate disposizioni, disciplineranno lo svolgimento delle attività d'Ufficio, adottando ogni misura adeguata al riguardo.

Resta inteso che ulteriori e più puntuali indicazioni e/o chiarimenti potranno essere forniti a seguito di direttive e/o circolari emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in ordine alle misure previste dal decreto-legge, a cui potrebbero far seguito – in caso di diversa interpretazione delle disposizioni in esame - anche eventuali provvedimenti di recupero.

B.A.
G.G.

Il Dirigente di Staff
dott.ssa Luisa Aliperta

Il Direttore Generale
dott.ssa Maria Messina

Firma autografa omessa ai sensi dell'art.3 del D.Lgs. n. 39/1993