

Alle Strutture centrali e territoriali

Oggetto: Emergenza epidemiologica da COVID-19:

- Decreto legge 8 settembre 2020, n.111 recante "Misure urgenti per far fronte a indifferibili esigenze finanziarie e di sostegno per l'avvio dell'anno scolastico, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19";
- Chiarimenti in ordine alle certificazioni mediche da produrre in caso di quarantena e isolamento fiduciario;
- Ulteriori chiarimenti in ordine allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile.

A seguito dell'emanazione del decreto legge 8 settembre 2020, n. 111, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 223 dell'8 settembre 2020, e a fronte di richieste di chiarimenti avanzate dalle Strutture in ordine all'attuazione delle istruzioni operative già diramate in occasione dell'emergenza epidemiologica, con la presente si forniscono i seguenti elementi informativi.

1) Lavoro agile e congedo straordinario per i genitori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici.

Ai sensi dell'art. 5, primo comma, del citato decreto legge 8 settembre 2020, n. 111, fino al **31 dicembre 2020**, i lavoratori dipendenti possono svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile per l'intero periodo, o per una sua parte, di durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni quattordici, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL competente per territorio, in conseguenza del contatto da Covid-19, verificatosi all'interno del plesso scolastico.

La norma precisa, inoltre, che nella sola ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del

figlio. Per tale periodo di congedo viene riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del decreto legislativo n. 151/2001, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile o la fruizione del suddetto congedo straordinario, da parte di uno dei genitori, impedisce all'altro di richiedere le stesse agevolazioni. Inoltre, non è possibile richiedere tali agevolazioni anche nel caso in cui l'altro genitore non svolga alcuna attività lavorativa.

In relazione a quanto sopra, al verificarsi delle descritte condizioni, laddove venga usufruito il congedo straordinario in argomento, potrà essere utilizzata, per il periodo 9 settembre (data di entrata in vigore del citato decreto) - 31 dicembre p.v., la causale **197**.

2) Chiarimenti in ordine alle certificazioni mediche da produrre in caso di quarantena e isolamento fiduciario.

L'art. 87 del Decreto legge n.18/2020 (convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020 n. 27) prevede che il periodo trascorso in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, dovuta al COVID-19, è equiparato al periodo di ricovero ospedaliero.

In tal caso, la certificazione - comprensiva di diagnosi - deve essere richiesta al medico curante e trasmessa alla struttura di appartenenza.

3) Ulteriori chiarimenti in ordine allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile.

In ordine alle indicazioni operative fornite con nota del Direttore generale del 10 settembre u.s., prot. n. 5240, valevoli a partire dal 15 settembre, per consentire il rientro in sede del personale in piena sicurezza, si chiarisce che il calcolo della forza dovrà fare riferimento anche al personale in assegnazione temporanea e/o dislocato a qualunque titolo presso l'Ufficio e/o la Sede, non rilevando, ai fini della predetta percentuale, per quale Struttura il dipendente svolga l'attività lavorativa, bensì la Struttura **presso** la quale lo stesso è presente.

Ai fini del calcolo della forza, inoltre, non vanno computati i dipendenti che, all'atto della programmazione, risultino assenti per lunghi periodi, superiori alla durata della programmazione (ad es. per malattia, congedi, ecc.), oltre ai lavoratori fragili e ai Responsabili di strutture dirigenziali e non dirigenziali.

Non vanno infine computati i dipendenti centralinisti ipovedenti che, a causa della loro particolare condizione, sono maggiormente esposti al rischio di contagio. Tale personale, nel garantire comunque il servizio di centralino, avrà diritto ad essere esonerato dal servizio in presenza fino al termine del periodo di emergenza epidemiologica.

Si coglie l'occasione per precisare che i Coordinatori delle consulenze e i Direttori delle U.O.T. sono equiparati al restante personale ai fini della possibilità di usufruire della modalità agile di svolgimento dell'attività.

Relativamente a quanto comunicato con nota n. 12153 del 17 settembre u.s., nel ribadire che possono essere dispensati dal servizio in presenza fino al termine del periodo di emergenza epidemiologica i dipendenti - anche se in telelavoro - disabili nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della legge n. 104/92 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui alla citata disposizione, si precisa che per **nucleo familiare** s'intende l'insieme di persone che risultano nel medesimo stato di famiglia, ovvero che, anche se non conviventi, sono fiscalmente a carico del dipendente¹. Si precisa, inoltre, che in sede di prima programmazione i dipendenti esentati concorrono alla determinazione del 50% del personale in forza che svolge la propria attività lavorativa in regime di *smart working*. Laddove dovesse intervenire un'eventuale ulteriore proroga dello stato di emergenza epidemiologica (attualmente fissato al 15 ottobre p.v.) e sulla base della valutazione delle richieste di esenzione pervenute, l'Amministrazione si riserva di fornire nuove e diverse istruzioni in merito alla considerazione del predetto personale ai fini della determinazione della percentuale.

Si precisa che il personale che svolge attività lavorativa in servizio fuori sede e/o missione, è da considerarsi in presenza.

La programmazione, come sopra determinata, deve assicurare la presenza giornaliera del 50% del personale in forza per ciascuna Struttura; gli eventi verificatisi successivamente (ferie, malattie intervenute, ecc.) non richiedono la rideterminazione della programmazione medesima, se non strettamente necessario per esigenze di servizio legate alle attività da rendersi in presenza.

Riguardo alla fruizione ad ore dello *smart working*, si precisa che è possibile ricorrervi (anche da parte del telelavoratore nella giornata di presenza), previa autorizzazione del Responsabile della Struttura, sulla base di una richiesta motivata da esigenze personali legate allo stato emergenziale (ad es. in caso di chiusura della mensa scolastica), compatibilmente con le esigenze organizzative e funzionali dell'ufficio. Si precisa che anche il personale dell'area sanitaria, nonché quello delle attività ispettive, gli assistenti sociali ed i formatori (questi ultimi, solo per la parte di erogazione di formazione in presenza), potranno usufruire, previa valutazione da parte del responsabile della Struttura, della modalità agile ad ore, ferma restando la necessità di garantire il servizio di prossimità all'utenza. In ogni caso, il dipendente che fruisce di *smart working* ad ore in una determinata giornata, è considerato presente nella giornata medesima.

Si ricorda che la causale da utilizzare per la modalità agile (sia a giorni che ad ore) è la **645 "Lavoro agile per emergenze"**.

¹ In linea generale, i soggetti che rientrano nel nucleo familiare sono:

- tutte le persone presenti nello stato di famiglia anagrafico (art. 3 c. 1 DPCM 159/2013);
- il coniuge non legalmente separato, anche se non risulta nello stato di famiglia perché, ad esempio, ha una diversa residenza (art. 3 c. 2 DPCM 159/2013);
- i figli minori d'età (rientrano nel nucleo del genitore con cui convivono; art. 3 c. 4 DPCM cit.);
- i figli maggiori d'età, anche non conviventi, se sono a carico, non coniugati e senza prole (art. 3 c. 5 DPCM cit.).

Si sottolinea, inoltre, l'obbligo di garantire la presenza in ufficio nel rispetto di tutte le disposizioni di sicurezza diramate dall'Amministrazione e disponibili sul portale intranet a cui si fa rinvio.

Da ultimo, si rammenta che la programmazione mensile delle attività da svolgere in presenza o in modalità agile, dovrà essere oggetto di informativa alle RSU e alle OO.SS.

In esito ad un compiuto monitoraggio in ordine alle descritte soluzioni adottate per consentire il rientro in ufficio in sicurezza, laddove dovessero emergere eventuali criticità, si fa riserva di fornire ulteriori indicazioni.

◦
◦ ◦

La presente nota viene portata a conoscenza di tutto il personale tramite la procedura "Pubblicazione atti" ai sensi della circolare n.80/2008.

Il Direttore centrale
Dott. Giuseppe Mazzetti

