



U.O. Gestione Risorse Umane

Circolare n. 1/2020 pers

Treviso, 18 marzo 2020

Ai dipendenti

Oggetto: Chiarimenti applicativi in materia di gestione del rapporto di lavoro D.L. n. 8 del 17 aprile 2020.

Si fa seguito alla nota prot. n. 1898/D del 18 marzo 2020 per fornire le prime indicazioni applicative in merito alle disposizioni introdotte dal D.L. 18/2020 con effetti sulla gestione del rapporto di lavoro per la durata dell'emergenza epidemiologica, fatte salve future note interpretative emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

1) Lavoro agile

Si trasmette una **nota informativa** sul lavoro agile, attivato in questi giorni in condizioni emergenziali, per tutti gli aspetti di disciplina.

Tutti i dipendenti interessati dalla modalità di lavoro agile sono invitati a prestare attenzione al contenuto della predetta nota informativa.

In particolare, va sottolineato che il lavoro agile può essere richiesto anche a ore, in ipotesi in cui la necessità di recarsi in sede, ovvero in missione, è funzionale allo svolgimento della propria prestazione lavorativa.

Con la finalità di agevolare le esigenze di cura familiare, il lavoro agile è considerato compatibile con riduzioni di orario per la durata di metà giornata lavorativa (ad es. congedo parentale, permessi con recupero, permessi legge 104, ecc.)

2) Tutele dei lavoratori disabili e dei dipendenti che assistono familiari disabili

Nei mesi di marzo e aprile 2020 i tre giorni di permesso mensile spettante per i dipendenti che assistono soggetti con disabilità grave è incrementato di ulteriori 12 giorni complessivi. Ne consegue che in detto periodo (fino al 30 aprile 2020) il limite complessivo dei permessi ammonta a 18 giorni, senza alcun vincolo mensile. I permessi fruiti a giorni sono cumulabili con quelli goduti a ore.

La richiesta dei permessi legge 104/1992 ulteriori avviene tramite angolo del dipendente, secondo le modalità in uso.

I dipendenti portatori di disabilità con lo stato di gravità fino alla data del 30 aprile 2020, qualora la prestazione lavorativa sia compatibile, hanno diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile.

Il medesimo diritto spetta ai dipendenti che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona nelle condizioni di disabilità con lo stato di gravità.



I genitori di figli disabili, di cui è accertato lo stato gravità ¹, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, **indipendentemente dall'età dei figli**, hanno diritto al congedo straordinario di 15 giorni, alle medesime condizioni dei genitori di cui al punto 3), lettera a).

3) Congedo straordinario e diritto all'astensione dal lavoro per i figli per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche di ogni ordine e grado

a) Figli di età non superiore ai 12 anni

Entrambi i genitori, anche affidatari, in via alternativa, hanno diritto ad un **congedo straordinario complessivo di giorni 15**, in via frazionata o in via continuativa.

Ai fini della fruizione del congedo, l'altro genitore **non** deve trovarsi nelle seguenti condizioni:

- Essere beneficiario di strumenti di sostegno del reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa (indennità di disoccupazione, indennità di mobilità, ecc.)
- Essere disoccupato o non lavoratore;
- Essere destinatario del beneficio del congedo straordinario di cui trattasi.

Durante la fruizione del congedo è riconosciuta una indennità di carattere assistenziale (non è retribuzione) pari al 50% della retribuzione goduta, calcolata secondo le seguenti modalità:

- L'indennità è riferita alla retribuzione globale giornaliera (fissa e continuativa) percepita nel mese precedente a quello di fruizione);
- Durante il congedo non si matura il diritto alla 13.ma mensilità, né alcun altro trattamento accessorio;
- Il periodo di congedo è coperto da contribuzione figurativa a carico dell'INPS ai fini previdenziali.

La richiesta del congedo straordinario va indirizzata al proprio dirigente/posizione organizzativa delegata e all'indirizzo personale@provincia.treviso.it, mediante la compilazione dell'allegato modulo a).

Gli eventuali periodi di congedo parentale retribuito o ridotto già fruiti ai sensi del D.Lgs n. 151/2001 a decorrere dal 5 marzo 2020 **sono convertiti** in congedo parentale e non sono computati nel limite del congedo parentale spettante in via ordinaria.

b) Figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni

Entrambi i genitori, anche affidatari, in via alternativa, hanno diritto **ad astenersi dal lavoro** per la durata della sospensione dei servizi educativi e delle attività didattiche.

Ai fini della fruizione del diritto all'astensione del lavoro, l'altro genitore del medesimo nucleo familiare, **non** deve trovarsi nelle seguenti condizioni:

- Essere beneficiario di strumenti di sostegno del reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa (indennità di disoccupazione, indennità di mobilità, ecc.)
- Essere non lavoratore.
- Essere beneficiario del diritto di cui trattasi.

¹ Gli accertamenti relativi alla minorazione, alle difficoltà, alla necessità dell'intervento assistenziale permanente e alla capacità complessiva individuale residua, di cui all'[articolo 3](#), sono effettuati dalle unità sanitarie locali mediante le commissioni mediche di cui all'[articolo 1 della legge 15 ottobre 1990, n. 295](#), che sono integrate da un operatore sociale e da un esperto nei casi da esaminare, in servizio presso le unità sanitarie locali



Durante la fruizione dell'astensione dal lavoro è riconosciuto il **diritto alla conservazione del posto**; non viene riconosciuta alcuna indennità, né viene riconosciuta la contribuzione figurativa. Si ritiene che il diritto all'astensione dal lavoro possa essere fruito per età del figlio inferiore agli anni 17.

La richiesta del diritto all'astensione dal lavoro va indirizzata al proprio dirigente/posizione organizzativa delegata e all'indirizzo personale@provincia.treviso.it, mediante la compilazione dell'allegato modulo b).

Per ogni chiarimento in merito alle nuove disposizioni, i dipendenti possono inviare i quesiti all'indirizzo personale@provincia.treviso.it.

Grazie per la collaborazione.

Cordiali saluti.

IL DIRETTORE GENERALE
avv. Carlo Rapicavoli



Responsabile p.o. U.O. Gestione Risorse Umane, Maristella Pesce, tel. 04226253

Via Cal di Breda 116 - 31100 Treviso
Tel. +3904226565 Fax+390422656131
P.IVA 01138380264 C.F. 80008870265
www.provincia.treviso.it

protocollo.provincia.treviso@pecveneto.it