

Prot. n. 1961/D

Treviso, 31 maggio 2021

OGGETTO: Ulteriori Indicazioni sull'organizzazione del lavoro per effetto delle misure introdotte dal legislatore nel corso del mese di maggio 2021.

Al Segretario Generale
Ai Dirigenti
Ai Dipendenti
Al Presidente
SEDE
e, p.c.

Con la presente si fa seguito alla Direttiva n. 1958/D del 15 marzo 2021 per richiamare la normativa emergenziale attualmente vigente, coordinata con le modifiche introdotte dalla Legge 61/2021 di conversione del D.L. n. 30 del 13 marzo 2021, dalla legge n. 69/2021 di conversione del D.L. n. 41 del 22 marzo 2021, nonché con le previsioni recate dai D.L. 22 aprile 2021 n. 52 e D.L. 30 aprile 2021 n. 56.

1- LAVORO AGILE EMERGENZIALE SEMPLIFICATO

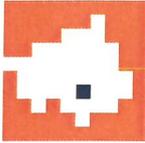
Il D.L. n. 52 del 22 aprile 2021 ha prorogato lo stato emergenziale definito dall'art. 1 del D.L. n. 19/2020 fino alla data del **31 luglio 2021**.

Il D.L. n. 56 del 30 aprile 2021 ha poi apportato una serie di importanti modifiche alla disciplina del **lavoro agile semplificato** (ovvero svolto in assenza di accordi individuali e di obblighi informativi):

- a) ha disposto che le amministrazioni pubbliche possano ricorrere al lavoro agile semplificato ed organizzare il lavoro attraverso la flessibilità oraria, a condizione di mantenere la regolarità, continuità ed efficienza del servizio, fino alla definizione del lavoro agile da parte dei contratti collettivi, ove previsti, e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2021;
- b) ha eliminato la soglia minima di ricorso al lavoro agile in precedenza prevista dal D.M. 19 ottobre 2020 (efficace fino al 30 aprile 2021), che era pari al 50% del personale;
- c) è intervenuto sulle percentuali minime di lavoro agile a regime previste dall'articolo 14 della legge 124 del 2015, fissando nel 15% la soglia minima dei dipendenti ai quali riconoscere il lavoro agile, anche nell'ipotesi di adozione del POLA.

A tutela del lavoratore che svolge l'attività in modalità agile, l'art. 2 comma 1 ter della legge 61/2021 di conversione del decreto-legge n. 30 del 2021 riconosce il **diritto alla disconnessione** dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche in favore dei lavoratori che svolgono l'attività lavorativa in modalità agile. Tale diritto è riconosciuto nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. L'esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.

Si richiamano le indicazioni organizzative contenute nella Direttiva n. 1958/D del 15 marzo 2021, ricordando la possibilità di presentare richiesta semplificata di lavoro



agile e richiesta di flessibilità straordinaria dell'orario di lavoro, con i moduli rispettivamente reperibili nel sito intranet ai percorsi:

Uff Personale/Documenti Uff Personale/CORONA VIRUS - Informative e modulistica/ Assenze e Congedi Straordinari/ Modello richiesta lavoro agile emergenziale.doc

Uff Personale/Documenti Uff Personale/Modulistica/ESTENSIONE FLESSIBILITA'/ Modello Richiesta Estensione Flessibilità.doc

2 - DISPOSIZIONI SPECIFICHE IN MERITO ALLE ASSENZE DOVUTE A COVID-19

In caso di assenze dovute a Covid-19 si richiamano integralmente le disposizioni di cui alla Direttiva n. 1958/D del 15 marzo 2021.

Nell'eventualità di riammissione in servizio dopo assenza per COVID-19 si raccomanda l'osservanza delle prescrizioni di cui alla circolare del Ministero della Salute n. 15127 del 12 aprile 2021, che stabilisce specifiche modalità di reintegrazione in servizio differenziate per le seguenti categorie:

A) lavoratori positivi con sintomi gravi e ricovero = indipendentemente dalla durata dell'assenza, non possono rientrare in servizio in mancanza della visita medica da parte del medico competente che valuta l'idoneità alla mansione.

B) lavoratori positivi sintomatici;

C) lavoratori positivo asintomatici;

D) lavoratori positivi a lungo termine;

E) lavoratore contatto stretto asintomatico.

Nelle ipotesi B-C-D e E, il lavoratore, osservate le specifiche prescrizioni di cui alla circolare del 12 aprile 2021 citata, possono essere reintegrati in servizio, previo invio, anche con modalità telematica, al datore di lavoro per il tramite del medico competente, della certificazione di avvenuta negativizzazione rilasciata dalla competente autorità sanitaria, al seguente indirizzo di posta elettronica:

mdl.provinciatreviso@iuvat.net

3 - CONGEDI PER GENITORI DI FIGLI MINORI DI ANNI 16

La legge n. 61 del 6 maggio 2021 di conversione del D.L. 30/2021 ha introdotto alcune novità in materia di lavoro agile e dei c.d. "congedi parentali Covid", spettanti ai lavoratori dipendenti genitori di figli minori di anni 16 e di figli disabili.

Vigenza dei benefici: dal 1 gennaio 2021 al 30 giugno 2021.

Quando: per tutta la durata:

- 1) della sospensione dell'attività didattica ed educativa in presenza del figlio: la legge di conversione ha previsto che il godimento dei benefici sia correlato alla sospensione non solo dell'attività scolastica, ma anche di quella educativa;
- 2) dell'infezione da COVID-19 del figlio;
- 3) della quarantena del figlio disposta dalla competente ASL a seguito di contatto ovunque avvenuto.

A chi spetta: Ai genitori di:

Figli conviventi minori di anni 14:

- a) Il genitore, alternativamente all'altro genitore, può svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche se non convivente con il figlio: la legge di



conversione ha eliminato il requisito della convivenza, solo in caso di smart working e non invece in caso di congedo parentale Covid.

- b) Qualora la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, il genitore alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro. Per detto periodo è riconosciuta in luogo della retribuzione un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa.

Per i giorni in cui un genitore svolge la prestazione di lavoro in modalità agile o fruisci del congedo oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, **l'altro genitore non può fruire dell'astensione**, salvo che sia genitore **anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti** che non stiano fruendo di alcuna delle predette misure.

Figli minori conviventi di età compresa fra i 14 e i 16 anni non disabili:

- a) è consentita la prestazione in modalità agile alle medesime condizioni di cui al punto precedente (anche a genitore non convivente);
b) l'astensione dal servizio, al ricorrere delle medesime condizioni di cui al punto precedente, non è indennizzata.

Figli con disabilità accertata ai sensi dell'art. 3 L. 104/92, con disturbi specifici dell'apprendimento o con bisogni educativi speciali:

- a) il diritto a lavorare in smart working è fruibile da entrambi i genitori: in questa sola ipotesi, dunque, viene meno il requisito dell'alternanza tra un genitore e l'altro, che resta altrimenti ordinariamente prevista;
b) il beneficio del congedo parentale è riconosciuto a prescindere dall'età del figlio disabile e a copertura non solo dei casi per i quali è previsto il congedo parentale Covid per genitori di minori di anni 16, ma anche nel caso in cui i figli frequentino centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura.

Modalità di fruizione: il congedo parentale Covid, inizialmente introdotto come giornaliero, a seguito della legge di conversione potrà essere fruito anche in modalità oraria.

E' possibile, su domanda, convertire gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli artt. 32 e 33 del D.Lgs 151/2001 già fruiti a far data 1° gennaio 2021, al sussistere delle condizioni previste per i congedi parentali Covid.

3 - MISURE A SOSTEGNO DEI LAVORATORI IN CONDIZIONI DI FRAGILITA'

La Legge di conversione n. 69/2021 del D.L. n. 41 del 22 marzo 2021 ha stabilito che fino al 30 giugno 2021, i lavoratori fragili svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile, per dipendenti 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, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi



dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra, i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato.

I periodi di assenza dal servizio sopra citati non sono computabili ai fini del periodo di comporto.

4 - NORME COMPORTAMENTALI E ORGANIZZATIVE

In relazione alle procedure concorsuali: Dal 3 maggio 2021 è consentito, dall'art. 10 D.L. 1.4.2021 n. 44 in corso di conversione, lo svolgimento delle procedure selettive in presenza dei concorsi banditi dalle pubbliche amministrazioni nel rispetto di linee guida validate dal Comitato tecnico-scientifico di cui all'ordinanza del Capo del Dipartimento della protezione civile 3 febbraio 2020, n. 630, e successive modificazioni.

La Provincia di Treviso, in conformità al Protocollo di svolgimento dei concorsi pubblici emanato dal Dipartimento della Funzione Pubblica (prot. DFP 25239 del 15.4.2021), ha adottato il Piano organizzativo dei concorsi pubblici con provvedimento prot. n. 22264 del 21 aprile 2021, pubblicato nel sito istituzionale.

Per quanto riguarda i corsi di formazione, l'art. 10 del D. L. 18 maggio 2021 n. 65 prevede che dal 1° luglio possono svolgersi anche in presenza, nel rispetto di protocolli e linee guida adottati ai sensi dell'art. 1, comma 14, del D. L. 33/2020. Fino al 30 giugno rimane valido quanto stabilito dal DPCM 2 marzo 2021, che all'art. 25 prevede che i corsi di formazione pubblici e privati possano svolgersi solo con modalità a distanza, con le deroghe previste dalla medesima disposizione.

Eventuali diverse disposizioni potrebbero derivare dalla mutata classificazione del territorio della Regione del Veneto a partire dal prossimo 7 giugno (passaggio da zona gialla a zona bianca).

Per le modalità di utilizzo delle sale riunioni da parte di soggetti esterni - ferma restando la preventiva verifica sull'ammissibilità delle attività proposte rispetto alle disposizioni vigenti nel periodo di riferimento - continuano ad applicarsi le misure di prevenzione elencate nei punti da 1 a 10 della disposizione n. 1942/D del 19 ottobre 2020.

Cordiali saluti

IL DIRETTORE GENERALE
avv. Carlo Rapicavoli