



Città di
Monopoli

Ai Dipendenti

Oggetto: nuove disposizioni in materia di congedi, astensione dal lavoro e smart working in applicazione del D.L. n. 34 del 19/05/2020 (G.U. serie generale n. 128 del 19/05/2020), recante misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologia da Covid-19.

Gentili dipendenti,

con la presente nota si intendono fornire chiarimenti applicativi sugli istituti introdotti dal legislatore con il D.L. n. 34 del 19/05/2020, cosiddetto Decreto "Rilancio", in modifica del D.L. 18/2020 convertito in L. 27/2020, già oggetto di una precedente nota esplicativa.

a. Congedo per i lavoratori con figli.

Il D.L. n. 34/2020 ha modificato l'art. 23 del DL. 18/2020, in materia di congedo per i lavoratori con figli applicabile, in forza dell'art. 25 del medesimo decreto, anche per il settore pubblico.

La modifica operata dall'art. 72, comma 1, del D.L. n. 34/2020 prevede il diritto per i lavoratori dipendenti pubblici di fruire del congedo, **con o senza corresponsione di indennità**, a decorrere dal 5 marzo 2020 **e fino al 31 luglio 2020, per un numero di giorni complessivo pari a 30 (e non più 15 giorni) da fruire in maniera continuativa o frazionata.**

Pertanto, i dipendenti che hanno già fruito del periodo di 15 giorni precedentemente previsto dal D.L. n. 18/2020, possono fruire di ulteriori 15 giorni con le stesse modalità descritte dalla nota Prot. n. 0018567 del 19/03/2020. I dipendenti, invece, che non hanno fruito del periodo di congedo già previsto o ne hanno fruito solo in parte, possono fare richiesta di giorni di congedo fino alla concorrenza del numero complessivo di 30 giorni.

Inoltre, l'art. 72 comma 1 modifica il limite di età del figlio quale condizione per richiedere il congedo parentale senza corresponsione di indennità. In questo caso, l'età del figlio non deve più essere compresa tra i 12 e i 16 anni, ma la richiesta è opzionabile dal dipendente che abbia figli "**minori di anni 16**".

Si riportano in sintesi le indicazioni già fornite con la nota Prot. n. 0018567 del 19/03/2020 che si ritengono applicabili fino al 31 luglio 2020, così come modificate dal D.L. "Rilancio".

1. Congedo con diritto all'indennità:

- il periodo di congedo è pari a **30 giorni** da fruire in maniera continuativa o frazionata;
- l'età del figlio/figli **non deve essere superiore ai 12 anni**;
- il limite di età **non si applica** per i 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 assistenziali;



- l'indennità è pari al **50% della retribuzione ordinaria** calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo;
- il periodo di congedo è coperto dalla contribuzione figurativa;
- il congedo è fruibile **alternativamente** per entrambi i genitori, sempre per un totale complessivo di **trenta giorni**;
- il congedo è fruibile qualora 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.

2. Congedo senza diritto all'indennità:

permane il diritto all'astensione 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, da fruire con le seguenti modalità:

- il periodo di congedo può da fruire in maniera continuativa o frazionata;
- l'età del figlio/figli deve essere minore dei **16 anni**;
- nel nucleo familiare **non deve essere** presente altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, o genitore non lavoratore;
- il periodo di congedo **non è coperto** da contribuzione figurativa, fermo restando il divieto di licenziamento ed il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

3. Modalità di richiesta:

Come per i congedi parentali, è sufficiente una richiesta indirizzata alla Segreteria Generale – Ufficio Personale, nonché al proprio Dirigente, nella quale siano indicati:

- I. i giorni in cui si intende fruire del congedo;
- II. l'età del figlio, con conseguente attribuzione o meno dell'indennità; oppure la situazione di **disabilità** in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- III. la dichiarazione nelle forme di cui al D.P.R. n. 445/2000 per cui il coniuge non fruisce del congedo parentale o il numero dei giorni in cui il coniuge fruisce del medesimo congedo, affinché sia rispettato il limite complessivo di 30 giorni;
- IV. la dichiarazione nelle forme di cui al D.P.R. n. 445/2000 per cui 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.

4. Modalità di computo del Congedo

Richiamata integralmente la nota prot. n. 0019424 del 27/03/2020, di applicazione della Circolare Inps n. 45 del 25/03/2020, si precisa nuovamente che *“il computo delle giornate ed il pagamento dell'indennità avviene con le stesse modalità previste per il pagamento del congedo parentale. La frazionabilità del periodo è consentita solo a giornate intere e non in modalità oraria”*. Pertanto, il congedo parentale di n. 30 giorni potrà essere fruito consecutivamente, ovvero senza alcun giorno di interruzione e dunque comprendendovi i giorni del sabato e della domenica, oppure in maniera frazionata. Il frazionamento, tuttavia, secondo gli indirizzi normativi in materia di ordinario congedo parentale ex d.lgs.

n.151/2001, si caratterizza per la ripresa dell'effettivo servizio. Ciò significa che il frazionamento non è dato dal sabato e dalla domenica, ma da un giorno infrasettimanale in cui il dipendente dovrà prestare effettivo servizio.

Le norme sul congedo trovano applicazione anche per i genitori affidatari.

b. Permessi ex L. 104/1992.

L'art. 73 del D.L. "Rilancio" ha modificato l'art. 24, comma 1 del D.L. n. 18 del 17/03/2020, innalzando il numero dei permessi di cui alla legge n. 104/1992 a 12 (dodici) giorni complessivi anche per i mesi di Maggio e Giugno 2020. In sostanza, ai tre giorni di permesso già riconosciuti per mese, si aggiungono 12 giorni complessivi da fruire nell'arco dei due mesi di Maggio e Giugno 2020.

Si rammenta che ai sensi dell'art. 33, commi 1, 2 e 3 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 i lavoratori che intendano fruire dei permessi nel numero così innalzato dovranno darne comunicazione, con le consuete modalità, al dirigente dell'ufficio in cui prestano servizio.

La comunicazione dovrà essere altresì inviata alla Segretaria Generale – Ufficio Personale.

c. Ricovero ospedaliero.

L'art. 26 del D.L. n. 18/2020 prevedeva la possibilità per i dipendenti disabili ex art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992, nonché per i dipendenti immunodepressi, o affetti da patologie oncologiche o sottoposti a terapie salvavita ai sensi dell'art. 3, comma 1, della legge n. 104/1992, in possesso di idonea certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, di assentarsi dal servizio fino al 30 aprile 2020 ed equiparava detta assenza al "ricovero ospedaliero". In sede di conversione del decreto l'istituto è stato confermato, rimarcando che il periodo di assenza per tutti i dipendenti beneficiari sia prescritto dalle competenti autorità sanitarie nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente (il proprio medico di famiglia).

L'art. 73 del D.L. "Rilancio" ha esteso l'applicabilità dell'art. 26 del D.L. n. 18/2020, così come convertito con le modifiche in materia innanzi riportate, **fino al 31 luglio 2020.**

Si precisa, pertanto, che i dipendenti che intendano fruire dell'istituto di cui all'art. 26 del D.L. n. 18/2020 dovranno presentare idonea documentazione e certificazione come previsto dalla norma indicata.

Qualora siano emesse circolari esplicative, ad ora non rinvenute, verrà data idonea informazione agli interessati.

d. lavoro agile.

Il Decreto "Rilancio", rimarca l'applicazione nella sua totalità dell'art. 87 del Decreto n. 18/2020 nella parte in cui prevede il lavoro agile quale modalità ordinaria di lavoro per tutto lo stato di emergenza.

L'art. 263 del medesimo decreto tuttavia dispone che le pubbliche amministrazioni adeguino le misure di cui all'art. 87 comma 1, lett. a) **alle esigenze della progressiva riapertura di tutti gli uffici pubblici nonché a quelle dei cittadini e delle attività di impresa.**

Con diversa disposizione rivolta ai dirigenti, di prossima emanazione, saranno fornite pertanto indicazioni volte a dare attuazione a quest'ultimo disposto normativo finalizzato a favorire una progressiva ma ragionata riorganizzazione dei servizi in presenza (non più limitati alle sole attività indifferibili), con l'utilizzo di tutti gli istituti messi in campo dal legislatore (lavoro agile, ferie, congedi, banca delle ore, rotazione, turnazione e strumenti



Città di
Monopoli

similari) per ridurre il rischio di contagio da covid-19 in concomitanza con la riapertura degli uffici e delle attività di impresa.

**IL SEGRETARIO GENERALE
CHRISTIANA ANGLANA**