



Al personale Tecnico/amministrativo
Ai Dirigenti
Ai Segretari di Dipartimento/Centro

E p.c.

Al Magnifico Rettore
Ai Prorettori
Ai Direttori di Dipartimento e di Centro
Alle RSU e OO.SS.

Oggetto: Rif. Circolare n. 40/2020 - Ulteriori chiarimenti in tema di Lavoro Agile e tutela di particolari categorie di lavoratori.

Gentilissimi/e,

a seguito delle richieste di chiarimento pervenute, si rendono note le misure previste da recenti disposizioni normative volte a tutelare alcune categorie di lavoratori, in particolare genitori di figli di età inferiore a 14 anni, lavoratori disabili in situazione di gravità certificata o lavoratori che assistono famigliari in condizioni di gravità certificata ai sensi della Legge 104/92, attraverso l'adozione di modalità di organizzazione del lavoro in modalità agile in deroga alle disposizioni di recente emanate con Circolare n. 40/2020 del 12/09/2020.

Di seguito le ipotesi di tutela attualmente previste:

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

Il Decreto Legge 8 settembre 2020, n. 111 recante "Disposizioni urgenti per far fronte ad indifferibili esigenze finanziarie e di sostegno per l'avvio dell'anno scolastico, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19" all'art. 5 ha stabilito che un genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di 14 anni, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico.

Solo qualora la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e comunque in alternativa alla misura sopra descritta, uno dei genitori alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio.

In questo ultimo caso è riconosciuta una indennità pari al 50% della retribuzione calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, a eccezione del comma 2 del medesimo articolo.

I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa. Le suddette tutele non sono attivabili per i giorni in cui un genitore fruisce di una delle suddette misure o comunque nei giorni in cui l'altro genitore svolge anche ad altro titolo l'attività di lavoro in modalità agile o comunque non svolge alcuna attività lavorativa.

Il beneficio di cui sopra può essere concesso **fino al 31/12/2020**.

B. Lavoro Agile e lavoratori disabili in condizioni di gravità o che abbiano nel nucleo familiare persone in condizioni di gravità ai sensi della legge 104/92 .

Il Decreto Legge 17 marzo 2020 n. 18 convertito in Legge 24 aprile 2020, n.27 all'art. 39 comma 1 ha stabilito che, **fino** alla cessazione dello Stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 (ad oggi tale termine è stato fissato al **15 ottobre 2020**), i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (handicap in condizione di gravità) 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 a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

C. Lavoro Agile e lavoratori immunodepressi o conviventi con famigliari immunodepressi

Le disposizioni di cui al precedente paragrafo B si applicano anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse.

Con il medico competente sono in corso approfondimenti per verificare le modalità di gestione di eventuali casi che potrebbero non rientrare nelle situazioni sopra elencate ma che potrebbero essere nondimeno meritevoli di particolare tutela.

A breve l'Area Risorse Umane renderà disponibile apposita modulistica che dovrà essere utilizzata dal personale PTA e CEL per la presentazione delle domande finalizzate all'attivazione delle tutele previste dalle richiamate disposizioni di legge.

Per eventuali ulteriori informazioni sui contenuti della presente circolare potete scrivere alla seguente email: pta.presenze@unive.it.

Distinti saluti

Il Direttore Generale
dott. Antonio Marcato

RPA: La Dirigente Area Risorse Umane
Dott.ssa Monica Gussoni