



Università
Ca' Foscari
Venezia

Università Ca' Foscari Venezia
Dorsoduro 3246, 30123 Venezia
P.IVA 00816350276 - CF 80007720271
www.unive.it

Al personale Tecnico/amministrativo
Ai Tecnologi
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: Decreto Legge n. 18 del 17/03/2020 - Misure a favore del personale

Gentilissimi/e,

in data 17/03/2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale un nuovo decreto-legge, il cosiddetto "Decreto Cura Italia", che contiene ulteriori misure straordinarie di sostegno all'economia e alle famiglie connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. In questo contesto, si collocano le misure di sostegno economico per le famiglie che interessano anche il personale tecnico/amministrativo dell'Ateneo e che si riassumono di seguito fornendo le prime istruzioni operative per la presentazione delle richieste.

A. CONGEDO PARENTALE STRAORDINARIO "COVID_19" (rif. art. 25)

Si tratta di un congedo straordinario di **massimo 15 giorni** complessivi **fruibili**, in modalità alternativa, **da uno solo dei genitori** per nucleo familiare, **per periodi che decorrono dal 5 marzo al 3 aprile**. La disposizione si applica anche per figli adottivi, nonché nei casi di affidamento e collocamento temporaneo di minori.

Genitori beneficiari e trattamento economico previsto

Ne hanno diritto:

- ✓ I genitori con figli fino a 12 anni di età: per il congedo è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione e la contribuzione figurativa;
- ✓ I genitori con figli dai 12 ai 16 anni hanno diritto di astenersi dal lavoro per tutto 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.
- ✓ Genitori di figli con handicap in situazione di gravità senza limiti di età; purché iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale: è riconosciuta una indennità pari al 50% della retribuzione e la contribuzione figurativa.

I predetti congedi non sono fruibili:

- ✓ Se l'altro genitore è disoccupato/non lavoratore o sia beneficiario di strumenti di sostegno al reddito per sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;
- ✓ Se l'altro genitore usufruisce del bonus per servizi di baby-sitting di cui all'art. 23 del D.L. n. 18 del 17/03/2020.

Modalità di presentazione della domanda

Per i genitori che hanno in corso o che hanno usufruito, nel periodo di cui trattasi (5 marzo-3 aprile), di un congedo parentale "ordinario" con riduzione della retribuzione al 30% o senza retribuzione, i giorni di congedo parentale usufruiti saranno convertiti d'ufficio dall'Amministrazione nel *congedo parentale straordinario Covid-19* fino a concorrenza del massimale dei giorni previsti dal Decreto Legge. I genitori che si trovano in questa situazione devono comunque attestare con autocertificazione che rispettano tutti i requisiti previsti dalla norma. Non devono quindi presentare una nuova richiesta ma solo trasmettere a pta.presenze@unive.it l'autocertificazione utilizzando l'apposito modulo reperibile sul sito web seguendo il percorso *Ateneo > Lavora con noi > Comunicazioni e formazione > COVID-19: informazioni per lo staff* o direttamente al seguente link: <https://www.unive.it/pag/40177> (MOD. n. 1).

I genitori che hanno in corso o che hanno usufruito, nel periodo di cui trattasi, di un congedo parentale "ordinario" con retribuzione al 100% ovvero i genitori non fruitori di congedi parentali nel periodo in questione che intendono usufruire del *congedo parentale straordinario Covid_19* e che hanno i requisiti di cui sopra possono presentare domanda tramite l'apposito modulo reperibile sul sito web seguendo il percorso *Ateneo > Lavora con noi > Comunicazioni e formazione > COVID-19: informazioni per lo staff* o direttamente al seguente link: <https://www.unive.it/pag/40177> nelle more dell'implementazione della procedura via web (MOD. n. 2).

I genitori che intendono usufruire dell'astensione non retribuita di cui all'art. 23, co. 6 del D.L. n. 18 del 17/03/2020 possono presentare domanda tramite l'apposito modulo reperibile sul sito web seguendo il percorso *Ateneo > Lavora con noi > Comunicazioni e formazione > COVID-19: informazioni per lo staff* o direttamente al seguente link: <https://www.unive.it/pag/40177> (MOD. n. 3).

B. PERMESSI AGGIUNTIVI EX LEGGE 104/92 COVID-19 (rif. art. 24)

E' stato previsto un incremento dei giorni di permesso retribuito previsti dall'art. 33 co. 3 della legge n. 104/92.

In aggiunta ai 3 giorni mensili già previsti ordinariamente (3 per il mese di marzo e 3 per il mese di aprile) è possibile fruire di ulteriori 12 giorni complessivi per i mesi di marzo e aprile.

Tali giorni possono essere **fruits consecutivamente nello stesso mese.**

Si rappresenta che in questo momento c'è incertezza interpretativa sull'utilizzo di questo istituto.

Semberebbe infatti che l'estensione dei 12 giorni di permesso mensili (legge 104/1992) previsti dal DL Cura Italia **spetti solo ai lavoratori che assistono persone con handicap grave** (destinatari dell'art.

33 co. 3 della legge 104/92) e non ai lavoratori con disabilità grave¹. Nelle more dell'emanazione delle indicazioni operative da parte del Dipartimento Funzione Pubblica, che dovranno necessariamente intervenire sull'argomento, si segnala che i lavoratori con disabilità grave che volessero eventualmente fruire dei permessi ex legge 104/92 COVID-19, qualora prevalessesse l'interpretazione restrittiva, saranno tenuti a regolarizzare eventuali assenze dovute a tale titolo con altri istituti contrattuali o convertendo i permessi in ferie.

Modalità di presentazione della domanda

Il personale che assiste un familiare con handicap grave che ha già un provvedimento di autorizzazione ai permessi ex legge 104/92 art. 33 co. 3 avrà cura di richiedere i permessi aggiuntivi spettanti tramite l'apposita procedura web, selezionando la causale "Legge 104/92 COVID-19".

C. MISURE URGENTI PER LA TUTELA DEL PERIODO DI SORVEGLIANZA ATTIVA DEI LAVORATORI (rif. art. 26)

L'articolo in questione amplia alcune previsioni che erano già presenti nel decreto legge n. 9 del 2 marzo scorso. Questo articolo disciplina infatti la situazione del personale che si trovi nella situazione di "sorveglianza attiva", o "quarantena", cioè i casi in cui una persona venga isolata a domicilio per essere stata a contatto di soggetti contagiati da COVID-19.

Per questi soggetti **il periodo trascorso in sorveglianza attiva o quarantena è equiparato al ricovero ospedaliero e come tale retribuito**. Al contempo l'assenza non è computata ai fini del rapporto, cioè del periodo di assenza per malattia oltre il quale non si ha più diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Fino al 30 aprile lo stesso status (ricovero ospedaliero) viene riconosciuto per il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie anche ai lavoratori dipendenti pubblici in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, nonché ai lavoratori 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 anche se non sono in possesso della certificazione di handicap con connotazione di gravità.

Per poter applicare tale istituto di maggior favore il personale dovrà trasmettere apposita certificazione medica attestante la condizione di quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva.

D. PREMIO AI LAVORATORI DIPENDENTI (rif. art. 63)

Al personale con reddito complessivo da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro che nel mese di marzo **ha svolto/sta svolgendo** la **propria prestazione sul luogo di lavoro** (non in smart

¹ Si vedano a questo proposito il messaggio INPS 1281 del 20/03/2020 e quanto indicato dall'Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità: <http://disabilita.governo.it/it/notizie/nuovo-coronavirus-domande-frequenti-sulle-misure-per-le-persone-con-disabilita/>

working/telelavoro) viene riconosciuto un **premio pari a 100 euro** (che non concorre alla formazione del reddito), **da riportare** al numero di **giorni di lavoro** svolti nella propria sede di lavoro.

Il premio verrà calcolato d'ufficio sulla base delle presenze risultanti dal cartellino mensile e verrà riconosciuto in via automatica, senza necessità di fare apposita richiesta da parte del dipendente, possibilmente a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno.

E. LAVORO AGILE, FERIE E ESENZIONE DAL SERVIZIO (rif. art. 87)

Il Lavoro Agile

L'articolo in questione detta misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio dei pubblici dipendenti.

Già con il primo DPCM del 23 febbraio scorso, con una disposizione replicata nei decreti che si sono via via succeduti, cui l'Ateneo si è prontamente adeguato, il Governo ha inteso incentivare i datori di lavoro pubblici e privati a ricorrere allo smart working come modalità preferenziale di lavoro, nell'ottica del contenimento del contagio da Covid-19.

Con l'art. 87 del DL "Cura Italia", **il lavoro agile**, da modalità preferenziale, **diviene modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle Pubbliche amministrazioni**, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica, ovvero fino a diversa data da stabilirsi con DPCM su proposta del Ministero della Pubblica Amministrazione.

Pertanto **il personale dell'Ateneo già collocato in lavoro agile/telelavoro** in virtù delle autorizzazioni già concesse, **continuerà a prestare la propria attività a distanza fino all'emanazione del citato DPCM**.

Si ricorda brevemente che il personale in lavoro agile non matura il compenso straordinario né ha titolo al buono pasto. Sarà in via eccezionale consentito il recupero ore a giornata intera o anche frazionato ad ore tenuto conto delle necessità di ogni struttura e delle disposizioni impartite dal Responsabile di struttura.

A tal fine si segnala che la scadenza delle ore di straordinario maturate nell'anno 2019 e non retribuite prevista per il 31/03/2020 viene prorogata al 30/04/2020.

La norma prevede espressamente che le PPAA devono limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza.

I/le Dirigenti e i/le Segretario/e di Dipartimento/centro avranno pertanto cura di **identificare con proprio provvedimento**, con le modalità già indicate nella Circolare n. 8/2020 Prot. n. 0016419 del 12/03/2020 ed utilizzando i modelli A e B allegati (rispettivamente riferiti ai Dipartimento/centro ed alle aree dell'Amministrazione centrale e SBA), modelli che sono stati rivisti in coerenza con le nuove disposizioni, le **attività che, limitatamente al periodo dal 25/03/2020 al 03/04/2020**, ritengono **indifferibili** e che prevedono la necessaria presenza sul luogo di lavoro del personale delle proprie strutture, avendo cura

di ridurre al minimo tale contingente anche tenuto conto della sospensione dei termini dei procedimenti amministrativi disposto dall'art. 103 del Decreto Legge "Cura Italia". Dovranno altresì indicare il nominativi del personale che non può essere adibito ad attività in presenza/modalità di lavoro agile ed indicare le motivazioni a supporto. Sono fatte salve eventuali e più restrittive disposizioni che dovessero nel frattempo essere emanate dal Governo.

Ferie pregresse e congedi retribuiti

Quando non sia oggettivamente possibile adibire il personale in modo utile ad attività indifferibili in presenza, e qualora lo stesso non possa essere inserito nel lavoro in modalità agile, i responsabili di struttura devono utilizzare gli strumenti delle ferie pregresse (intese quale contingente complessivamente maturato dal dipendente relativo alle annualità pregresse e alle ferie maturate fino al mese di marzo 2020), del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva (art. 87, comma 3). Prima di giungere all'esenzione occorre pertanto esperire ogni possibile tentativo per consentire al dipendente di non rendere la prestazione, con un titolo legittimo.

Esenzione dal servizio

Esperate tutte le possibilità descritte al paragrafo precedente, l'Ateneo, con provvedimento del Direttore generale, **può motivatamente esentare** il personale dipendente dal servizio. L'esenzione dal servizio rappresenta un rimedio estremo per cui in fase istruttoria sarà acquisita l'attestazione del Responsabile della struttura in ordine all'impossibilità di adibire il/la dipendente ad attività in lavoro agile o in presenza per lo svolgimento di attività indifferibili. Il periodo di esenzione dal servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge e l'amministrazione non corrisponde l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista.

Su quest'ultimo istituto sono comunque in corso approfondimenti in particolare per quanto riguarda gli aspetti retributivi e si farà quindi seguito con ulteriori comunicazioni in merito.

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

Distinti saluti

Venezia, 23/03/2020

Il Direttore Generale
dott. Antonio Marcato

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