



Ai dipendenti regionali

Ai dirigenti regionali

p.c. Al Direttore ARS
Al Direttore ARPAM
Al Direttore ASSAM
Al Direttore ERDIS
Al Direttore USR
Al Segretario ERAP

Oggetto: Decreto-legge del 17 marzo 2020 n. 18 recante misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Facendo seguito all'entrata in vigore, in pari data, del D.L. 17 marzo 2020 n. 18, in relazione al potenziamento delle misure per il SSN, famiglie, lavoratori ed imprese connesse all'emergenza Covid-19, si rappresenta quanto segue di maggiore interesse per i dipendenti della Giunta regionale.

Legge 104/1992 – ulteriori permessi di 12 giorni (art. 24)

Ai sensi dell'**art. 24** del D.L. in oggetto, **il numero dei permessi retribuiti**, ex art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, coperti da contribuzione figurativa, **è incrementato di ulteriori complessivi 12 giorni usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020**, a decorrere dal 1° marzo e fino al 30 aprile.

Le 12 giornate ulteriori e complessive, riferite ai mesi di marzo ed aprile 2020, possono esser fruite dai dipendenti autorizzati per beneficio L. n. 104/199, sia per assistenza ai familiari, sia per se stessi, con le consuete modalità (Cohesion con il **codice 0313**).

Le 12 giornate saranno riproporzionate qualora il dipendente autorizzato ai benefici L. 104/1992 sia in un regime di part verticale (nel mese).

Tutti i dipendenti che già beneficiano dei permessi dei 3 giorni mensili o dei permessi orari, ai sensi della L. n. 104/1992, continueranno ad utilizzarli regolarmente come precedentemente l'emergenza.

In sintesi, pertanto, i giorni complessivamente utilizzabili, con l'incremento previsto dall'art. 24 del D.L. n. 18/2020, sono pari a n. 3 giorni a marzo, n. 3 giorni ad aprile e n. 12 giorni distribuiti nei due mesi di marzo-aprile, per un totale di n. 18 giorni.

Si evidenzia che se il dipendente con beneficio L. n. 104/1992 sta svolgendo la propria attività lavorativa nella forma dello smart working, in quelle giornate non potrà utilizzare i permessi orari, ma solo a giornata intera.



Congedo parentale straordinario e indennità al 50% per i lavoratori dipendenti del settore pubblico (art. 25)

Ai sensi dell'art. 25 del D.L. in oggetto, per l'anno 2020, **a decorrere dal 5 marzo 2020**, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2020, **e per tutto il periodo della sospensione** ivi prevista, **i genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico, hanno diritto a fruire dello specifico congedo**, per un periodo continuativo o frazionato, comunque **non superiore a quindici giorni**, per i **figli di età non superiore ai 12 anni**, fatto salvo quanto previsto dal comma 5 dell'art. 23 del medesimo DL (*genitori con figli disabili vedi comma 5 art. 23 sotto riportato*), per il quale **è riconosciuto una indennità pari al 50 % della retribuzione**, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

Tale **congedo straordinario al 50% per un totale complessivo di 15 giorni**, è **riconosciuto alternativamente ad entrambi i genitori**, ed è **subordinato alla condizione che 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**.

L'erogazione dell'indennità, nonché le modalità di fruizione del congedo sono realizzate per il personale della Giunta regionale nella consueta forma in atto, ma **utilizzando il modello allegato alla presente** (n. 1), **in cui è stata aggiunta tale casistica** e il giustificativo Cohesion **codice 0511** (congedo parentale al 50%).

Gli **eventuali periodi di congedo parentale** già previsti dagli articoli 32 e 33 del citato decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (*es. congedo al 30% e congedo non retribuito*), fruiti dai genitori durante il periodo di sospensione, per il periodo di emergenza, **sono convertiti, a richiesta** – utilizzando lo stesso specifico **modello n. 1** - **nel congedo di cui all'art. 25**, con **diritto all'indennità** (al 50%) e **non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale**.

Il **comma 5 dell'art. 23** del D.L. n. 18/2020 (esteso al personale pubblico per effetto dell'art. 25), **prevede** che, fermo restando l'estensione della durata dei permessi di cui all'art. 24 (*12 giorni ulteriori complessivi nei mesi marzo ed aprile di L. 104/92*), il congedo parentale straordinario al 50%, **può essere fruito a prescindere dal limite dei 12 anni di età**, 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 assistenziale**.

Il **comma 6, dell'art. 23** del D.L. in esame (esteso al pubblico per effetto dell'art. 25) prevede che i **genitori lavoratori dipendenti con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni**, hanno **diritto di assentarsi dal lavoro**, per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, con diritto alla conservazione del posto, per il periodo di sospensione dei servizi



educativo-scolastici, **senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, a condizione** che:

- nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;
- non vi sia genitore non lavoratore.

Tali disposizioni trovano **applicazione anche nei confronti dei genitori affidatari.**

Per effetto dell'art. 25, comma 1, del D.L. n. 18/2020, il **comma 8 dell'art. 23** del medesimo decreto **non si applica al personale pubblico**, pertanto, **non è riconoscibile il bonus per servizi di baby-sitting**, che viene invece riconosciuto al settore privato (art. 23 comma 8) e al personale in ambito sanitario (art. 25 commi 3 e 4).

Permessi per mandato politico di Sindaco (art. 25, co, 6)

Ai sensi dell'art. 25, comma 6, del D.L. in oggetto, prevede che fino alla data di cessazione dello stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti Covid-19, dichiarato con la delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 26 del 1° febbraio 2020, **i permessi per i sindaci** previsti all'articolo 79, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, **sono rideterminati in 72 ore**

Per i sindaci lavoratori dipendenti pubblici le assenze dal lavoro derivanti dall'art. 25 sono equiparate a quelle disciplinate dall'articolo legge 2 marzo 2020, n. 9.

Tutela del periodo di quarantena/sorveglianza attiva dei lavoratori del settore pubblico con disabilità di cui all'art. 3, commi 1 e 3 L. n. 104/1992 (art. 26)

L'art. 26 del D.L. n. 18/2020, seppure riguardante il settore privato, al comma 2, specifica che fino al 30 aprile 2020, **anche per i lavoratori del settore pubblico 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**, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della medesima legge n. 104 del 1992, **il periodo di assenza dal servizio per quarantena con sorveglianza attiva o per permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6**, prescritto dalle competenti autorità sanitarie, **è equiparato al ricovero ospedaliero** di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n.9.



Misure a favore di dipendenti disabili o con familiare con disabilità di cui all'art. 3, co. 3 della L. 104/92. (art. 39)

Ai sensi dell'art. 39 del D.L. in esame, **fino alla data del 30 aprile 2020**, prevede che lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104 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** ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, **a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.**

Premio per i lavoratori dipendenti (art. 63)

L'art. 63 prevede che ai titolari di redditi di lavoro dipendente di cui all'articolo 49, comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, che possiedono un reddito complessivo da lavoro dipendente dell'anno precedente (2019) di importo non superiore a 40.000 euro, **hanno diritto ad un premio**, per il **mese di marzo 2020**, che non concorre alla formazione del reddito, **pari a 100 euro da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese.**

I sostituti d'imposta di cui agli articoli 23 e 29 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600 **riconoscono, in via automatica, l'incentivo** di cui al comma 1 a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno.

I sostituti d'imposta di cui al comma 2 compensano l'incentivo erogato mediante l'istituto di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241.

Misure straordinarie in materia di lavoro agile (art. 87) e ulteriori indicazioni sulla timbratura per rientro in ufficio degli smart worker.

Ai sensi dell'art. 87, **commi da 1 a 3**, del D.L. in esame, come già previsto nei precedenti DPCM del 4 marzo 2020 e dalla direttive del Ministro della Funzione Pubblica, viene previsto che, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, **il lavoro agile è la "modalità ordinaria" di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni** di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che, conseguentemente:

- a) limitano 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;
- b) prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente, come previsto dalla DGR. n. 309 del 9



marzo 2020, qualora non siano forniti dall'amministrazione. In tali casi l'articolo 18, comma 2, della legge 23 maggio 2017, n. 81 non trova applicazione.

Con l'occasione si **ritiene utile precisare in via eccezionale**, diversamente da quanto previsto con D.g.r. n. 309/202, viste le sopravvenute misure ancor più restrittive per l'emergenza Covid-19, che i **lavoratori già attivi in modalità in Smart Working**, qualora, **per esigenze indifferibili di servizio dovessero recarsi nella propria sede di lavoro, anche solo per 1 minuto o comunque per un orario inferiore a quello previsto calendario, devono effettuare regolare timbratura che non rileverà comunque ai fini dell'orario di lavoro.**

Tale deroga si rende necessaria ai fini della sicurezza nei luoghi di lavoro e per consentire l'eventuale attestazione da parte del datore di lavoro circa la necessità dello spostamento per ragioni lavorative (in caso di controllo da parte delle forze dell'ordine).

Resta ferma la normale timbratura con effetti sulla rilevazione presenze nelle giornate di rientro in sede regolarmente previste

Esenzione dal servizio (art. 87, commi 3 e 4)

Qualora non sia possibile ricorrere alle forme di lavoro agile nella forma semplificata di cui al comma 1, lett. b), le amministrazioni utilizzano gli strumenti delle **ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti** (es. 180 ore codice assenza 1102 - assenza per emergenza Covid-19 da recuperare entro 18 mesi), nel rispetto della contrattazione collettiva.

A tal fine si rinviano i dipendenti ad lettura della **nota del Servizio Risorse Umane Organizzative e Strumentali del 10 marzo 2020 prot. 302777**.

Esperate le possibilità di riduzione del personale in servizio, l'amministrazione può motivatamente esentare il personale dal servizio.

Il **periodo di esenzione dal servizio** (codice assenza EMES in caso di "disposizione di chiusura") costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge e l'amministrazione non corrisponde l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista.

Tale periodo non è computabile nel limite di cui all'articolo 37, terzo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3 (*escluso dal computo del conteggio dei 45 gg di congedo massimo*).

Misure straordinarie in materia di procedure concorsuali (art. 87, comma 5).

Avendo l'amministrazione regionale diverse procedure concorsuali in corso, si evidenzia che ai sensi dell'**art. 87**, comma 5, del D.L. in esame, lo **svolgimento delle stesse**, ad esclusione dei casi in cui la valutazione dei candidati sia effettuata esclusivamente su basi curriculari ovvero in modalità telematica, **sono sospese per sessanta giorni a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto (17 marzo 2020)**.



Giunta Regione Marche
SERVIZIO RISORSE UMANE
ORGANIZZATIVE E STRUMENTALI

Resta ferma la conclusione delle procedure per le quali risulti già ultimata la valutazione dei candidati, nonché la possibilità di svolgimento dei procedimenti per il conferimento di incarichi, anche dirigenziali, che si istaurano e si svolgono in via telematica e che si possono concludere anche utilizzando le modalità lavorative del lavoro agile.

Cordiali saluti.

TP

p. IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO
il sostituto del Dott. Piergiuseppe MARIOTTI
(Dott. Mauro Terzoni)

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del testo unico D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa