

Al Personale tecnico amministrativo e bibliotecario

Ai Dirigenti dell'Ateneo

Ai Direttori di Dipartimento

Ai Presidenti delle Scuole

Ai Direttori di Centro

LORO SEDI

**OGGETTO: DECRETO-LEGGE 17 marzo 2020, n. 18 “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”**

In relazione a quanto disposto dal D.L. 18/2020 si evidenziano sinteticamente alcune misure adottate dal Legislatore a favore dei lavoratori con particolare riferimento all'ampliamento di alcuni benefici previsti per il personale dipendente nel periodo dell'emergenza, a tutela delle famiglie e delle persone e delle quali le colleghe ed i colleghi in questi giorni ci hanno chiesto informazioni a seguito delle notizie diffuse dagli organi di informazione.

Il decreto legge, in coerenza con gli interventi governativi assunti sin dall'inizio del diffondersi del COVID-19, conferma ulteriormente che fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, alle quali è pertanto imposto di limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza.

Per quanto concerne l'adozione di istituti di diretto riflesso sulle persone e sulla organizzazione del lavoro si rappresentano sinteticamente nel prosieguo le principali novità introdotte dalla norma.

Preliminarmente va evidenziato che i sensi dell'art. 24 del D.L. 18/2020 il numero dei giorni di permesso retribuito **ex art. 33, comma 3, della L. 104/1992** è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020. A tal fine si rappresenta che coloro che fruiscono di tali permessi possono beneficiare delle giornate aggiuntive previste dalla norma inserendo sul sistema rilevazione presenze l'apposito giustificativo “LEGGE 104 – EMERGENZA COVID”.

Per eventuali nuove richieste di utilizzo dei permessi retribuiti previsti dalla norma succitata, a seguito di accertamento medico con riconoscimento della disabilità grave, si invita a consultare la documentazione e la relativa modulistica presente sul sito dell'Area del Personale alla voce *Applicazione Benefici Art. 33 Comma 3 L. 104/1992* ([link: http://host.uniroma3.it/uffici/personale/page.php?page=Applicazi](http://host.uniroma3.it/uffici/personale/page.php?page=Applicazi) ).

Si rappresenta inoltre che i dipendenti/colleghe/colleghe portatori di disabilità grave per la quale trova applicazione l'art. 3, comma 3, della Legge 104/199, o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con handicap grave accertato ai sensi del medesimo comma previsto dalla norma, fino alla data del 30 aprile possono svolgere la prestazione lavorativa in

modalità agile a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche dell'attività lavorativa assolta. A tal fine i dirigenti e i responsabili in indirizzo, valutate le esigenze del dipendente e la compatibilità della prestazione a distanza in relazione alla funzionalità della struttura, comunicheranno al Dirigente del personale i nominativi delle persone che fruiranno di tale beneficio.

L'art. 25 del D.L. 18/2020 ha altresì previsto che, a decorrere dal 5 marzo 2020 e per la durata dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, i dipendenti pubblici possano fruire di uno specifico congedo - per i figli di età non superiore ai 12 anni e per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a quindici giorni - per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50% della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Gli eventuali periodi di congedo parentale (art. 32 del D.Lgs. 151/2001) ovvero di prolungamento dello stesso (art. 33 del D.Lgs. 151/2001) - quest'ultimo previsto nel caso di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 104/1992 - fruiti dai genitori durante il periodo di sospensione dei servizi sopra indicati, sono convertiti nel congedo previsto dall'art. 25 del D.L. 18/2020 con diritto all'indennità e non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

La fruizione del congedo ex art. 25 del D.L. 18/2020 è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di quindici giorni, ed è subordinata 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 genitore disoccupato o non lavoratore.

Ferma restando l'estensione della durata dei permessi retribuiti per disabilità grave di cui all'art. 24 del D.L. 18/2020, il limite di età dei dodici anni non si applica con riferimento ai figli in situazioni di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. 104/1992 iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

La norma prevede infine che, nel caso in cui il/la dipendente abbia figli minori con età compresa tra i 12 e i 16 anni - ed 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 ovvero che non vi sia genitore non lavoratore - questi ha diritto di astenersi 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.

In relazione alle modalità di fruizione dei predetti benefici si invita pertanto il personale ad utilizzare la modulistica allegata alla presente da trasmettere, a cura dei responsabili delle strutture dell'Ateneo, mediante protocollo informatico Titulus. Per facilitare l'invio delle domande si raccomanda a ciascuno di inviare al responsabile della propria struttura il modulo compilato senza apporre alcuna firma autografa, semplicemente indicando in calce il proprio nome e cognome. Il responsabile avrà cura, se non ravvisa problemi o incongruità, di trasformarlo in formato pdf per allegarlo al protocollo elettronico di Ateneo.

Con l'occasione si evidenzia altresì che, ai sensi dell'art. 19, comma 1, del D.L. 2 marzo 2020, n. 9 il periodo - adeguatamente certificato dall'autorità sanitaria - trascorso in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dai dipendenti pubblici per il COVID-19, è equiparato al periodo di ricovero ospedaliero.

Si ricorda da ultimo che ai sensi dell'art. 26 , comma 2, del D.L. 18/2020, fino al 30 aprile ai lavoratori dipendenti pubblici e privati 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. 104/92 - il periodo di assenza dal servizio 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.

Cordiali saluti

Il Dirigente  
*Dott. Paolo Corsi*