

**A tutto il personale tecnico-amministrativo, bibliotecario e CEL**  
[ateneo.personale-tab@list.unipg.it](mailto:ateneo.personale-tab@list.unipg.it)

**Ai Direttori dei Dipartimenti e Centri**

**Ai Dirigenti**

**Ai Segretari Amministrativi dei Dipartimenti e Centri**

**Ai Responsabili di Area e Ufficio privi di dirigenza**

**e, p.c.**

**Alla Delegazione Sindacale**

[ateneo.oo.ss@list.unipg.it](mailto:ateneo.oo.ss@list.unipg.it); [ateneo.rsu@list.unipg.it](mailto:ateneo.rsu@list.unipg.it)

**Oggetto: Aggiornamento circolare prot. n. 85152 del 25.09.2020 in materia di “Chiarimenti sulle assenze del personale nei casi di quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, propria e/o dei figli minori di anni 14” - Disposizioni in materia di “lavoratori fragili”.**

Alla luce delle recenti disposizioni normative nelle materie in oggetto introdotte dalla conversione in legge del D.L. 104/2020 con L. 126/2020 e dal D.M. 19 ottobre 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione adottato in attuazione di quanto dispone il D.L. 34/2020 convertito con L. 77/2020, è necessario aggiornare quanto precisato con la circolare prot. n. 85152 del 25.9.2020 circa le assenze del personale interessato da misure sanitarie connesse all'emergenza sanitaria per COVID-19.

• **L'art. 87, comma 1 primo periodo, del D.L. 17.03.2020, n. 18, convertito in L. 24.04.2020 n. 27**, come modificato dall'art. 26, comma 1-quinquies, lett. a) e b), D.L. 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126, dispone: *“1. Il periodo trascorso in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dai dipendenti delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dovuta al COVID-19, è equiparato al periodo di ricovero ospedaliero e non è computabile ai fini del periodo di comporta.”*

- Tale ultima disposizione deve oggi essere interpretata ed applicata alla luce di quanto dispone **l'art. 4, comma 2, del D.M. 19 ottobre 2020** del Ministro della Pubblica Amministrazione:

*“2. Nei casi di quarantena con sorveglianza attiva o di isolamento domiciliare fiduciario, ivi compresi quelli di cui all'articolo 21-bis, commi 1 e 2, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, il lavoratore, che non si trovi comunque nella condizione di malattia certificata, svolge la propria attività in modalità agile. Nei casi in cui ciò non sia possibile in relazione alla natura della prestazione, è comunque tenuto a svolgere le attività assegnate dal dirigente ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera b), del presente decreto. In ogni caso, si applica il comma 5, dell'articolo 21-bis, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126.*

*3. L'assenza dal servizio del lavoratore, necessaria per lo svolgimento degli accertamenti sanitari propri, o dei figli minorenni, disposti dall'autorità sanitaria competente per il Covid-19, è equiparata al servizio effettivamente prestato.”*

- **Nell'art. 21-bis del D.L. 104/2020**, richiamato nel D.M. 19 ottobre 2020, è stato trasposto dalla Legge di conversione 126/2020 quanto era previsto dall'art. 5 del D.L. 11/2020, con un ampliamento dell'ambito di applicazione:

*“1. 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 anni quattordici, disposta dal dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati.*

*2. E' altresì possibile svolgere la prestazione di lavoro agile se il contatto si è verificato all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.*

*3. Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e comunque in alternativa alla misura di cui ai commi 1 e 2, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, minore di anni quattordici, disposta dal*

*dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico.*

*4. Per i periodi di congedo fruiti ai sensi del comma 3 è riconosciuta, in luogo della retribuzione e ai sensi del comma 7, un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa, 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, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo 23. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.*

*5. Per i giorni in cui un genitore fruisce di una delle misure di cui ai commi 1, 2 o 3, o svolge anche ad altro titolo l'attività di lavoro in modalità agile o comunque non svolge alcuna attività lavorativa, l'altro genitore non può chiedere di fruire di alcuna delle predette misure, salvo che non sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di una delle misure di cui ai commi 1, 2 o 3.*

*6. Il beneficio di cui al presente articolo può essere riconosciuto, ai sensi del comma 7, per periodi in ogni caso compresi entro il 31 dicembre 2020.*

*7. ....*

*8. ....*

*9. ....*

*10. Le amministrazioni pubbliche provvedono alle attività di cui al presente articolo con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.”.*

- Inoltre, con riferimento al **“lavoratore fragile” l’art. 26, comma 2, del D.L. 18/2020, convertito con L. 27/2020**, è stato profondamente innovato dall’art. 26, comma 1, lett. a), b) e c), D.L. 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126:

*“2. Fino al 15 ottobre 2020 per i lavoratori dipendenti pubblici e privati 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, ivi inclusi i lavoratori in*

*possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra, i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato. Nessuna responsabilità, neppure contabile, salvo il fatto doloso, è imputabile al medico di assistenza primaria nell'ipotesi in cui il riconoscimento dello stato invalidante dipenda da fatto illecito di terzi. E' fatto divieto di monetizzare le ferie non fruite a causa di assenze dal servizio di cui al presente comma.*

*2-bis. A decorrere dal 16 ottobre e fino al 31 dicembre 2020, i lavoratori fragili di cui al comma 2 svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.*

*3. Per i periodi di cui al comma 1, il medico curante redige il certificato di malattia con gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla 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, convertito, con modificazioni, dalla legge 5 marzo 2020, n. 13, e di cui all'articolo 1, comma 2, lettere d) ed e), del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19. <sup>(131)</sup>*

*4. Sono considerati validi i certificati di malattia trasmessi, prima dell'entrata in vigore della presente disposizione, anche in assenza del provvedimento di cui al comma 3 da parte dell'operatore di sanità pubblica.”*

### **Dalle disposizioni normative sopra richiamate consegue che:**

- **se il dipendente si trova in quarantena con sorveglianza attiva o isolamento domiciliare fiduciario (in quanto destinatario di un provvedimento avente tali contenuti dell'autorità sanitaria territorialmente competente), ma non ha la certificazione di uno stato di malattia, svolge la propria attività in modalità agile; ove le prestazioni normalmente**

espletate non possano essere svolte in modalità agile, gli vengono assegnate dal Responsabile della Struttura a cui è assegnato mansioni espletabili in modalità agile;

- **se il dipendente è genitore di un minore di anni quattordici posto in quarantena con sorveglianza attiva o isolamento domiciliare fiduciario (in quanto destinatario di un provvedimento avente tali contenuti dell'autorità sanitaria territorialmente competente) a seguito di contatto nei contesti indicati nell'art. 21-bis del D.L. 140/2020 convertito con L. 126/2020 e l'altro genitore lavora non in modalità agile, svolge la propria attività in modalità agile;** ove le prestazioni normalmente espletate non possano essere svolte in modalità agile, gli vengono assegnate dal Responsabile della Struttura a cui è assegnato mansioni espletabili in modalità agile;
- **nel caso in cui il dipendente, oltre a trovarsi in quarantena con sorveglianza attiva o isolamento domiciliare fiduciario, ha la certificazione di uno stato di malattia dovuta al COVID-19, il periodo di assenza è equiparato a ricovero ospedaliero e non è computabile ai fini del periodo di comporto;** il collocamento in malattia COVID, con equiparazione a ricovero ospedaliero e non computabilità dell'assenza ai fini del periodo di comporto, potrà essere disposto solo in presenza di un **certificato medico dal quale emerga incontrovertibilmente che l'assenza è dovuta a malattia connessa al contagio COVID**; poiché nelle certificazioni di cui sopra, nella copia rilasciata al paziente, compare lo speciale Codice nosologico V29.0, che non è presente, al pari della diagnosi, nel certificato che perviene all'Amministrazione, il dipendente, ai fini del riconoscimento dei suddetti benefici, può inviare all'Amministrazione la propria copia della certificazione rilasciata dal medico dalla quale emerga la classificazione che precede;
- **le assenze dovute agli accertamenti sanitari del dipendente stesso o dei figli minorenni, purché conseguenti a provvedimenti disposti dall'autorità sanitaria competente per il Covid-19 e che pertanto dovranno essere debitamente documentati, sono equiparate al servizio effettivamente prestato;**
- **i "lavoratori fragili" ai sensi dell'art. 26, comma 2, del D.L. 18/2020 convertito con L. 27/2020, a decorrere dal 16 ottobre 2020 fino al 31 dicembre 2020, svolgono, di norma, la prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima**

**categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.**

In fattispecie non rientranti nelle ipotesi sopra richiamate, il dipendente potrà in ogni caso utilizzare tutti gli altri permessi e congedi previsti dalla vigente disciplina contrattuale che regola il rapporto di lavoro.

Cordiali saluti.

Il Direttore Generale

**Dott.ssa Tiziana BONACETO**