

A tutto il personale tecnico-amministrativo, bibliotecario e CEL
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; ateneo.rsu@list.unipg.it

Oggetto: Aggiornamento circolare prot. n. 99640 del 28.10.2020 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””.

Si comunica, con la presente, che l'**art. 22 del D.L. 28.10.2020 n. 137** ha ulteriormente innovato il testo dell'**art. 21-bis del D.L. 104/2020 convertito, con modificazioni, con L. 126/2020**, in materia di “*Lavoro agile e congedo straordinario per i genitori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici*”, che a decorrere dal 29 ottobre 2020 dispone quanto segue:

“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 sedici, 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, nonché nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni sedici.”

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, nonché nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni quattordici. In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

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.”.

Dalla disposizione normativa sopra richiamata consegue che:

- **se il dipendente è genitore di un minore di anni sedici 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, ma non in modalità agile, potrà svolgere 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 sedici interessato da un provvedimento che abbia disposto la sospensione dell'attività didattica in presenza e l'altro genitore lavora, ma non in modalità agile, potrà svolgere la propria attività lavorativa 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.

Cordiali saluti.

Il Direttore Generale

Dott.ssa Tiziana BONACETO