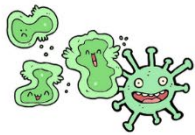


DL 17 MARZO 2020 N. 18

Difendiamoci dal Coronavirus con il lavoro agile



#iolavorodacasa



LA NORMA

Art. 87

(Misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio e di procedure concorsuali)

1. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, 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.

IN BREVE ...

IL LAVORO AGILE DIVENTA LA MODALITÀ ORDINARIA DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

si prescinde dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui al d.lgs. 81/2017.

Solo in caso di impossibilità di ricorrere al lavoro agile, si utilizzano ferie pregresse (NON dell'anno in corso), congedo, banca ore, rotazione ecc.

Esperate tutte le possibilità di utilizzare i suddetti istituti contrattuali, il dipendente deve essere ESENTATO dal servizio.

Nei casi di dipendenti pubblici ai quali si applica l'art. 37, il periodo di esenzione dal servizio non è computabile nel limite dei 45 giorni

Può essere svolto anche con strumenti informatici del dipendente.

2. La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione. In tali casi l'articolo 18, comma 2, della legge 23 maggio 2017, n. 81 non trova applicazione.

3. Qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile, anche 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, nel rispetto della contrattazione collettiva. Esperite tali possibilità le amministrazioni possono motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio. 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. 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*.

**ART. 37 DPR 10 gennaio 1957, n.3*

Congedo straordinario.

“All'impiegato, oltre il congedo ordinario, possono essere concessi per gravi motivi congedi straordinari.

Il congedo straordinario compete di diritto quando l'impiegato debba contrarre matrimonio o sostenere esami o, qualora trattisi di mutilato o invalido di guerra o per servizio, debba attendere alle cure richieste dallo stato di invalidità. Nel caso di matrimonio l'impiegato ha diritto a 15 giorni di congedo straordinario.

In ogni caso il congedo straordinario non può superare complessivamente nel corso dell'anno la durata di quarantacinque giorni.

Il congedo straordinario è concesso, in base a motivato rapporto del capo dell'ufficio, dall'organo competente secondo gli ordinamenti particolari delle singole amministrazioni”.

**Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33
Legge 5 febbraio 1992, n.104**

1. Il numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.
2. Il beneficio di cui al comma 1 è riconosciuto al personale sanitario compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale impegnati nell'emergenza COVID-19 e del comparto sanità.
3. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.

Art. 25

Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per i dipendenti del settore sanitario pubblico e privato accreditato, per emergenza COVID -19

1. 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 e relativa indennità di cui all'articolo 23, commi 1, 2, 4, 5, 6 e 7. Il congedo e l'indennità di cui al primo periodo non spetta in tutti i

**PERMESSI RETRIBUITI
MENSILI**

LEGGE 104, ART. 33, CO. 3

nei mesi di marzo e aprile 2020 si può fruire di ulteriori complessive 12 giornate, per un totale di 18 giorni spalmabili, a scelta del dipendente, fra i mesi sopra indicati

*È possibile cumulare anche le relative estensioni (quindi se si assistono due disabili) **si ha diritto a complessivi 36 giorni** da poter utilizzare fra marzo e aprile 2020.*

CONGEDI

Condizioni:

-esseri genitori di figli di età non superiore a 12 anni;

-non usufruire di nessun altro beneficio.

La fruizione del "congedo parentale speciale", per un totale complessivo di 15 giorni, è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori.

Trattamento economico

*-50% della retribuzione
-contribuzione figurativa*

casi in cui uno o entrambi i lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici.

2. L'erogazione dell'indennità, nonché l'indicazione delle modalità di fruizione del congedo sono a cura dell'amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro.

Art.26

Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato

(...)

2. 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 del 1992, 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.

*In caso di presenza di figli con disabilità (art. 4, c. 1, l. 104/1992) **non si applica il limite di età dei 12 anni.***

TUTELA PER LAVORATORI PUBBLICI IN PARTICOLARI CONDIZIONI DI SALUTE

Sono assenze equiparate a ricovero ospedaliero:

- *disabili con connotazione di gravità*
- *con certificazione attestante una delle seguenti condizioni:*

A) di rischio derivante da immunodepressione

B) di rischio da esiti da patologie oncologiche o svolgimento terapie salvavita



2020, Anno della Responsabilità

FAC SIMILE RICHIESTA ESENZIONE DAL SERVIZIO

Al dirigente _____

OGGETTO: richiesta esenzione dal servizio ex art. 87, co. 3, D.L. 17 marzo 2020, n. 18

Il sottoscritto _____ in servizio presso _____ con la qualifica di _____

Indirizzo e-mail istituzionale _____,

considerato che non è stato assegnato ad attività indifferibili e ha già dato la propria disponibilità al lavoro agile, come previsto dall'art. 87, co. 2, del DL 18 marzo 2020 n. 18, senza aver ancora ricevuto le credenziali e l'attivazione del collegamento "Desktop Virtuale" da remoto; visto che allo stato attuale non dispone di pregressi strumenti e istituti previsti dalla contrattazione collettiva per assentarsi utilmente e legittimamente dal lavoro,

CHIEDE

l'esenzione dal servizio ai sensi della norma indicata in oggetto, dal _____ al _____.

Con osservanza

Sede, 18 marzo 2020

Firma



2020, Anno della Responsabilità

FAC SIMILE RICHIESTA PERMESSI LEGGE N. 104/92

Al dirigente _____

Il sottoscritto _____ in servizio presso _____ con la qualifica di _____

Indirizzo e-mail istituzionale _____ in relazione alla domanda di permessi mensili retribuiti di cui alla Legge n. 104/92 finalizzata ad assistere (indicare l'assistito)

RICHIEDE

di fruire dell'estensione dei permessi ex art. 33 Legge n. 104/92 per ulteriori 12 giornate complessive per i mesi di marzo e aprile 2020, prevista dall'art. 24 del D.L. 17 marzo 2020 n. 18.

Nello specifico il/la sottoscritto/dichiara di voler fruire di tale beneficio assentandosi in modo frazionato, nelle seguenti giornate lavorative (indicare date ricomprese tra il 17 marzo 2020 e il 30 aprile 2020):

1. (specificare)
- 2.
- 3.

Oppure

in modo continuativo, dal _____ al _____ (conteggiare esclusivamente le giornate lavorative):

Il/La sottoscritto/a è consapevole che le giornate di permesso sopra richieste hanno il medesimo trattamento economico e normativo dei permessi mensili previsti dalla Legge 104/1992 e, pertanto, dichiara di essere in possesso di tutti i requisiti previsti per la legittima fruizione dei citati permessi a tutela dell'handicap.

In caso di assistenza a figlio portatore di handicap, il /la sottoscritto/a dichiara altresì che l'eventuale fruizione congiunta con l'altro genitore avverrà alternativamente (senza cioè assentarsi nella medesima giornata) e non supererà, nel periodo compreso tra il 17 marzo ed il 30 aprile 2020, il limite massimo complessivo dei 12 giorni lavorativi riconosciuti dal DL n.18/2020.

Il/La sottoscritto/a è, infine, consapevole che qualora la fruizione dei benefici in argomento risultasse non coerente con le norme vigenti e/o con le eventuali disposizioni che saranno emesse dall'INPS, le assenze fruite dovranno essere giustificate con altro titolo di assenza.

Con osservanza

Sede, 18 marzo 2020

Firma

FAC SIMILE di RICHIESTA del CONGEDO PARENTALE STRAORDINARIO

(per chi NON ha chiesto il VOUCHER BABY SITTER tramite i canali INPS)

Al dirigente _____

Il sottoscritto _____ in servizio presso
_____ con la qualifica di _____

e-mail istituzionale _____

- viste le misure di contenimento adottate dal nostro Paese in materia di emergenza epidemiologica da Covid19, che hanno imposto, tra le altre, la chiusura degli istituti scolastici di ogni ordine e grado fino al prossimo 3 aprile, salvo ulteriori proroghe;
- considerato in particolare le disposizioni rubricate con le quali il Governo, nel garantire aiuti alle famiglie, ha previsto la possibilità di ricorrere ex artt. 23 e 25, ad una forma di congedo straordinario alternativo al voucher baby-sitter,

DICHIARA

- di essere genitore del minore _____, nato a _____, il _____ e frequentante la scuola _____;
- di essere l'unico soggetto a fruire dell'istituto del congedo o (in alternativa) di dividerlo in maniera alternativa con il coniuge _____;
- di NON aver fruito e di NON VOLER fruire del Voucher baby-sitter

CHIEDE

Di fruire del congedo straordinario dal _____ al _____ in maniera continuativa (o alternativo) frazionata dal _____ al _____;

Con osservanza

Luogo, data

firma