

DL N.18 DEL 17 Marzo 2020 "Cura Italia"

Scheda informativa

Breve sintesi delle principali "disposizioni eccezionali" per i dipendenti in conseguenza delle misure di contenimento da COVID-19

Estensione durata permessi retribuiti ex art.33 legge 5 febbraio 1992 n.104	Art 24 comma 1	"Il numero dei giorni di permesso retribuito coperto dalla contribuzione figurativa di cui all'art.33, comma 3 della legge 5 febbra1992 n.104 è incrementato di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo ed aprile 2020"
Circolare del Ministero del Lavoro n.3/2020	A chi spetta	Viene ribadito che possono usufruire di tali permessi: 1-genitori di figli con disabilità grave non ricoverati a tempo pieno 2-coniuge, parenti e affini entro il 2 grado di persone con disabilità grave (ovvero entro il 3 grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di eta'o oppure che siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti) non ricoverati a tempo pieno 3- lavoratori con disabilità grave
	Modalità di fruizione	Tali giorni anche frazionabili ad ore possono essere fruiti consecutivamente nello stesso mese
	Cumulabilità	Qualora il dipendente ha diritto a 6 giorni di permesso per 2 familiari in tutto i giorni di permesso retribuito sono 36 (6+6+24)



Disposizioni in materia di Lavoro Agile per lavoratori dipendenti disabili Art 39 comma 1

Fino al 30 aprile

Fino alla data del 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'art.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 degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio n.81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le della caratteristiche prestazione

ALTRE DISPOSIZIONI SUL LAVORO AGILE

Direttiva funzione pubblica 1/2020

Par.3 -Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

Al fine di contemperare interesse della salute pubblica con quello della continuità dell'azione amministrativa Le Amministrazioni privilegiano modalità flessibili svolgimento della prestazione lavorativa favorendo tra i destinatari delle misure lavoratori portatori patologie che li rendono maggiormente esposti contagio, i lavoratori che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede di servizio, i lavoratori sui quali grava la cura dei figli Amministrazioni sono altresì invitate a potenziare il ricorso allavoro agile, individuando modalità semplificate e temporanee di accesso alla misura riferimento alpersonale



Direttiva Funzione Pubblica n.2/2020

Par.3 Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

nto

complessivamente inteso senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto

In considerazione delle misure in materia di lavoro agile provvedimenti previste dai adottati in materia contenimento gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID 19, le P.A. anche al contemperare si l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità amministrativa, nell'esercizio dei poteri datoriali, assicurano il ricorso al lavoro agile come modalità ordinaria svolgimento della prestazione lavorativa (...)

La previsione non prevede una soglia massima per il ricorso alle predette modalità di svolgimento della prestazione lavorativa per cui l'attuale situazione emergenziale è tale da giustificarne il ricorso come strumento ordinario (....)

In tal senso si ricorda altresì che per effetto delle modifiche apportate all' art14 della legge n.125/2015 dal recente decreto legge 2 marzo 2020 n.9 è superato il regime sperimentale dell'obbligo per le Amministrazioni di adottare misure organizzative per il ricorso a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa

DL Cura Italia

ART 87 Misure straordinarie in materia di Lavoro agile e di esenzione dal servizio e di procedure concorsuali Comma 1

Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID19 ovvero fino ad



una data antecedente stabilita con decreto del Consiglio dei Ministri su proposta del la pubblica Ministro per Amministrazione , il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle P.A. di cui all'art.1 comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n-165 che conseguentemente :a) limitano la presenza 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 Comma 2 informativi previsti dagli artt. da 18 a 23 della legge n.81 la prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta attraverso anche strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non forniti siano dall'Amministrazione (...) Qualora non sia possibile Comma 3 ricorrere al lavoro agile, anche nella forma semplificata di cui al comma1 lett. b) le P.A utilizzano gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca della ora. rotazione e di altri analoghi della istituti, nel rispetto contrattazione integrativa. Congedi parentali per i **ART 25** I genitori con figli fino a 12 anni di età hanno diritto a genitori decorrere dal 5 marzo e per Una nuova forma di tutto il periodo di sospensione congedo a favore dei delle attività didattiche nelle genitori che ricomprende scuole di ogni ordine e grado, anche i genitori affidatari di cui al DPCM 4 marzo 2020, per un periodo continuato o



Circolare n.3/2020

E' un congedo che può sostituire, anche con effetto retroattivo a decorrere dal 5 marzo, l'eventuale congedo parentale non retribuito già in godimento

frazionato ad un congedo di complessivi 15 giorni per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50% della retribuzione

Il congedo può essere fruito alternativamente dai genitori per un periodo complessivo di 15 giorni

Il nuovo congedo spetta anche indipendentemente dall'età per i figli con disabilità in situazione di gravità ai sensi dell'art.4 legge n.104/1992 iscritti a scuole di ogni ordine e grado e ospitati in centri diurni a carattere assistenziale

I lavoratori con figli di età compresa tra i 12 ed i 16 anni hanno diritto al medesimo congedo non retribuito

La dirigente Affari generali e gestione del Personale Presidente del CUG Beatrice Rossi