DG.14

Giunta Regionale della Campania
Direzione Generale per le Risorse Umane

Ai Direttori Generali

Ai Responsabili degli Uffici Speciali

Ai Responsabili delle Strutture di Missione

Ai Responsabili delle Strutture:
Staff Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile P.R.A. (50.03.93)

Ufficio del Datore di Lavoro (50.14.81)

Struttura tecnica di supporto O.I.V. (50.14.83)

Supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (50.14.94)

Ai Responsabili delle Segreterie degli Assessori

e, p.c.,

Agli Uffici di Gabinetto

LORO SEDI

REGIONE CAMPANIA
Prot. 2020. 0545417 17/11/2020 14,36
Mitt. : 5014 Direzione Generale per le riso...
Ass. : 40 Uffici di Diretta Collaborazio...
Classifica : 7.1.4.

Oggetto: Legge 13 ottobre 2020, n. 126 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, recante misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia" (Pubblicato nella Gazz. Uff. 14 agosto 2020, n. 203, S.O.).

In data 14 ottobre c.a. è entrata in vigore la legge 13 ottobre 2020, n. 126, il cui art. 1 prevede testualmente:

1. Il decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, recante misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia, è convertito in legge con le modificazioni riportate in allegato alla presente legge.

2. I decreti-legge 14 agosto 2020, n. 103, 8 settembre 2020, n. 111, e 11 settembre 2020, n. 117, sono abrogati. Restano validi gli atti ed i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla base dei medesimi decreti-legge 14 agosto 2020, n. 103, 8 settembre 2020, n. 111, e 11 settembre 2020, n. 117.

3. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare".

Nel richiamare, in particolare, l'attenzione sull'avvenuta abrogazione del D.L. 111/2020, si riportano di seguito le disposizioni del D.L. 104/2020, convertito con modificazioni dalla legge in oggetto, di interesse per i lavoratori dipendenti, vale a dire l'art. 21-bis e l'art. 26:

"Art. 21-bis. *Lavoro agile e congedo straordinario per i genitori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici* (1)

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)

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. (3)

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. omissis]

[8. omissis]

[9. omissis]

[10. omissis]

La disposizione introduce la possibilità per il genitore lavoratore dipendente di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile nell'ipotesi in cui il figlio convivente, minore di anni sedici, sia posto in quarantena dal Dipartimento di Prevenzione della 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."

In tal caso la prestazione in modalità agile potrà essere svolta per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena.

Soltanto nelle ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e comunque in alternativa alla misura anzidetta, 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

(1) Articolo inserito dalla *legge di conversione 13 ottobre 2020, n. 126.*

(2) Comma così modificato dall'*art. 22, comma 1, lett. a), D.L. 28 ottobre 2020, n. 137.*

(3) Comma così modificato dall'*art. 22, comma 1, lett. b), D.L. 28 ottobre 2020, n. 137.*

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, usufruendo di periodi di congedo per i quali è prevista la corresponsione di un'indennità pari al 50% della retribuzione. Tali periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

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.

Per i giorni in cui un genitore svolge lavoro agile o fruisce del congedo straordinario in applicazione della disposizione in commento, ovvero 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."*

Sia la modalità di lavoro agile che il congedo straordinario introdotti dalla presente disposizione potranno essere richiesti entro il 31 dicembre 2020. Il comma 10 della disposizione esaminata vincola le amministrazioni pubbliche a provvedere alle attività in essa richiamate con le risorse previste a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Si allega alla presente la modulistica utilizzabile per le comunicazioni di congedo, da inoltrare ai rispettivi uffici di appartenenza, che ne cureranno l'istruttoria, avendo particolare riguardo alla completezza della documentazione allegata e delle dichiarazioni rese, nonché alla verifica delle stesse secondo le modalità previste dalle leggi e dalle circolari vigenti.

Gli uffici di appartenenza provvederanno poi ad inoltrare alla UOD 501401 della Scrivente Direzione Generale attestazione in ordine alla regolarità dell'istruttoria svolta per ciascuno dei dipendenti richiedenti assegnati al proprio ufficio, avendo cura di indicare il nominativo del beneficiario del congedo, il nominativo del figlio per cui lo stesso viene richiesto, la data di nascita del figlio (ovvero la data d'ingresso in famiglia), nonché i periodi di fruizione del congedo stesso, ai fini dell'adeguamento del relativo trattamento economico e previdenziale.

La suddetta attestazione dovrà anche riguardare la circostanza che la prestazione lavorativa del richiedente non possa essere svolta in modalità agile.

"Art. 26. *Disposizioni in materia di sorveglianza attiva in quarantena*

[1. omissis]

1-bis. All'*articolo 26 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 24 aprile 2020, n. 27*, il comma 2 è sostituito dai seguenti: «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». (4)

[1-ter. omissis]

[1-quater.omissis]

1-quinquies. All'*articolo 87, comma 1, alinea, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 24 aprile 2020, n. 27*, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al primo periodo sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «e non è computabile ai fini del periodo di comporto»;

---

(4) Comma aggiunto dalla *legge di conversione 13 ottobre 2020, n. 126.*

b) al secondo periodo, le parole: «il lavoro agile è la modalità ordinaria» sono sostituite dalle seguenti: «il lavoro agile è una delle modalità ordinarie». [5]"

In particolare si richiama l'attenzione sul comma 2-bis dell'art. 26 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, inserito dalla disposizione surrichiamata, il quale contiene previsioni a tutela dei lavoratori fragili di cui al comma 2 che di norma svolgono la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione, ricompresa nella categoria o area di inquadramento di appartenenza, ovvero attraverso lo svolgimento di attività di formazione da remoto.

Infine, va richiamato il comma 1-quinquies che apporta modifiche all'articolo 87, comma 1, alinea, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, come di seguito:

"Art. 87 Misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio e di procedure concorsuali

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 comporto*. 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 una delle modalità ordinarie* di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 *[.....]*."

Si richiama, al riguardo, l'art. 4, commi 2 e 3, del D.M. Dip. Funzione Pubblica del 19/10/2020, che dispone:

"2. Nei casi di quarantena con sorveglianza attiva o di isolamento domiciliare fiduciario, ivi compresi quelli di cui all'art. 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'art. 3, comma 1, lettera b) del presente decreto. In ogni caso, si applica il comma 5 dell'art. 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".

Dal combinato disposto delle norme richiamate si desume che solo la malattia certificata è equiparabile al periodo di ricovero ospedaliero e, a decorrere dall'entrata in vigore della legge 126/2020, è altresì esclusa dal computo del periodo di comporto.

Per quanto concerne il codice di imputazione dell'assenza riconducibile al periodo trascorso in malattia dovuta al COVID-19, nelle more del rilascio di un codice ad hoc da parte della competente struttura della scrivente Direzione Generale, soltanto per gli eventi di malattia COVID-19 occorsi a decorrere dall'entrata in vigore della legge di conversione, vale a dire dal 14/10/2020, è possibile utilizzare il codice AMFC, che ha valenza generale, ricomprendendo svariate ipotesi di assenza per malattia che non sono da calcolare ai fini del raggiungimento del periodo di comporto. Trattandosi di assenza equiparabile al ricovero ospedaliero, i relativi giorni non dovranno essere comunicati alla UOD 501405 ai fini della decurtazione di cui all'art. 71 del D.L. 112/2008.

Ci si riserva di fornire indicazioni e/o chiarimenti ulteriori a seguito di direttive e/o circolari emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in ordine alla misure previste dalla disposizione di legge esaminata, rinviando alle note circolari della scrivente Direzione prot. n. 498309 del 22/10/2020 e prot. n. 524806 del 06/11/2020 per le disposizioni in materia di lavoro agile.

Il Dirigente U.O.D. 50.14.01
Dott. F. D'Ambrosio

Il Direttore Generale
Dott.ssa Maria Messina

(5) Comma aggiunto dalla *legge di conversione 13 ottobre 2020, n. 126.*

All. 1

Al Dirigente della UOD/Responsabile

della Struttura_____

Oggetto: Congedo straordinario per i genitori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici ovvero per sospensione dell'attività didattica in presenza (art. 21-bis del Decreto-Legge n. 104 del 14/08/2020, convertito con modificazioni dalla legge 13/10/2020, n. 126, e modificato dall'*art. 22, comma 1, lett. a), D.L. 28 ottobre 2020, n. 137*).

La/Il sottoscritta/o_____ nat_ a _____

il _____ e residente a _____Prov. ___

c.a.p. _____ in Via _____ n. ____, tel. _____

C.F. _____ doc. identità (allegato in copia) _____,

dipendente della Giunta Regionale (Categoria ____), matricola n. _____, in servizio presso codesta UOD/Struttura

DICHIARA

ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, consapevole delle sanzioni penali previste dall'art. 76, nel caso di dichiarazioni mendaci e di falsità negli atti, e di quanto previsto dagli artt. 71 e 75, a conoscenza del fatto che i dati forniti con autocertificazione saranno soggetti ad eventuale controllo da parte dell'amministrazione:

□ che in data _____ è nato/a il figlio /la figlia _____;

□ che in data _____ è entrato nel nucleo familiare il minore italiano o straniero nato in data _____ (riportare gli estremi del provvedimento di adozione/affidamento) _____;

□ che il figlio convivente minore di anni quattordici è stato collocato in quarantena obbligatoria disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico;

□ che è stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 14;

□ che il figlio convivente di età compresa fra 14 e 16 anni è stato collocato in quarantena obbligatoria disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico;

□ che è stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente di età compresa fra 14 e 16 anni;

Ciò premesso, non potendo la/il sottoscritta/o 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 14 ovvero di età compresa fra 14 e 16 anni, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente

competente, nonché nel periodo di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 14 ovvero di età compresa fra 14 e 16 anni

COMUNICA

che si avvarrà della facoltà di astenersi dal lavoro:

- dal _____ al _____ (TOT. GG. _____) ovvero nei seguenti giorni _____ (TOT. GG. _____);

(N.B. La fruizione del congedo in esame è riconosciuta, nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, a ciascuno dei genitori, alternativamente all'altro, per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, 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. Per i giorni in cui un genitore fruisce di una delle misure di cui ai commi 1, 2 o 3 dell'art. 21-bis in oggetto 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).

A tal fine, ai sensi degli artt. 47 e 76 del D.P.R. n. 445/2000, dichiara che:

□ non può avvalersi dello smart working in quanto la prestazione lavorativa non può essere svolta in modalità agile;

□ l'altro genitore svolge un'attività lavorativa;

□ l'altro genitore lavoratore svolge la prestazione lavorativa non in modalità agile ma in presenza;

□ l'altro genitore non fruisce né fruirà nel periodo richiesto di nessuna delle misure previste dai commi 1, 2 o 3 dell'art. 21-bis in oggetto (ovvero smart working o congedo straordinario);

□ l'altro genitore fruisce o fruirà nel periodo richiesto di una delle misure previste dai commi 1, 2 o 3 dell'art. 21-bis in oggetto (ovvero smart working o congedo straordinario), in quanto 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;

(N.b. Spuntare le caselle che corrispondono alla situazione del dichiarante)

- **Dati dell'altro genitore**

Nome_____ Cognome _____

nato/a il _____ a _____ Prov. _____

Attività lavorativa _____

presso_____

con sede in _____

Il/La sottoscritto/a dichiara di aver preso visione dell'informativa ai sensi dell'art. 13 del Regolamento n. 2016/679/UE, circa il trattamento dei dati personali raccolti con la presente richiesta e, in particolare, che tali dati saranno trattati, anche mediante sistemi automatizzati, esclusivamente per lo svolgimento delle funzioni istituzionali dell'Ente per le quali la presente richiesta viene resa.

Luogo e Data _____

Firma del richiedente _____

NB. Allegare copia di un documento di riconoscimento in corso di validità di entrambi i genitori.

Alla presente va altresì allegato il provvedimento con cui è stato disposto dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente il collocamento in quarantena del minore, nonché dichiarazione resa dall'altro genitore in ordine alle seguenti circostanze:

a) di essere un soggetto lavoratore (indicare l'attività lavorativa prestata, la sede e l'eventuale datore di lavoro);

b) di non svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile;

c) di non fruire nel periodo richiesto di nessuna delle misure previste dai commi 1, 2 o 3 dell'art. 21-bis in oggetto (ovvero smart working o congedo straordinario) ovvero di fruirne ma in quanto genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che a loro volta non stiano fruendo di una delle precitate misure di cui ai commi 1, 2 o 3 richiamati.

Si precisa che la richiesta dovrà essere presentata all'Ufficio di appartenenza dell'interessato completa di tutti i dati e le dichiarazioni nonché della prevista documentazione e delle dichiarazioni rese dall'altro genitore, ai fini della attestazione della regolarità dell'istruttoria svolta dal predetto Ufficio.