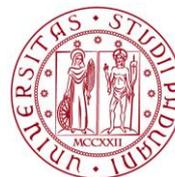


AMMINISTRAZIONE CENTRALE
AREA RISORSE UMANE



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

Riviera Tito Livio, 6
35123 Padova
amministrazione.centrale@pec.unipd.it
CF 80006480281
P.IVA 00742430283
www.unipd.it

Alle/Ai
Dirigenti
Direttrici/Direttori di Ufficio
Direttrici/Direttori di Dipartimento
Direttrici/Direttori dei Centri
Segretarie/Segretari di Dipartimento
Segretarie/Segretari dei Centri
Direttrici/Direttori dei Poli
Presidenti delle Scuole di Ateneo
Ai Gestori Presenze

Loro Sedi

e, p.c.

Al Personale tecnico amministrativo
Ai Tecnologi a tempo determinato
Ai Collaboratori ed esperti linguistici

OGGETTO: Informazioni applicative in merito al Decreto Cura Italia, relativamente al personale contrattualizzato

Gentilissime e gentilissimi,

con la presente vi fornisco informazioni in merito al Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. Serie Generale n. 70 del 17.03.2020, cosiddetto "Decreto Cura Italia", con particolare riguardo alle disposizioni applicabili al personale contrattualizzato.

La spiegazione dei principali contenuti del decreto è fornito in un [dossier](#), predisposto dal settore Consulenza dell'Area Affari Generali e Legali (vedi anche <https://www.unipd.it/coronavirus-comunicazione-rettore>).

- ➔ **Le istruzioni fornite di seguito si applicano al personale convenzionato con il servizio sanitario regionale nei casi in cui il proprio responsabile di riferimento non ne abbia ordinato la presenza in servizio per esigenze legate alla gestione dell'emergenza¹.**
- ➔ **Per il personale CEL le istruzioni si applicano in quanto compatibili con il contratto di lavoro.**

L'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo sta predisponendo apposita modulistica per la richiesta dei nuovi congedi previsti dal decreto in oggetto, che verrà pubblicata quanto prima in [Ufficio Persone Tecnico Amministrativo](#) menù→ presenze e assenze → moduli, e che dovrà essere inviata tramite mail all'indirizzo assenze.pta@unipd.it

¹ Al solo personale in convenzione con il servizio sanitario regionale appartenente alle categorie dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori sociosanitari, appaiono applicabili le previsioni previste dal decreto legge in merito al bonus baby – sitting, di cui all'articolo 25, commi 3 e 4 del citato decreto legge.

Dirigente
Riferimento da Contattare

Dott.ssa Anna Maria Cremonese
Tel. 049/8273593/3128/3122
Tel. 0498273127/3120/3232/3148

Tel. 049/8271550
assenze.pta@unipd.it
trattamenti.economici@unipd.it

1. CONGEDI PER I GENITORI E RELATIVA INDENNITA' (artt. 23, 24 e 25)

Tutte le disposizioni di seguito indicate si applicano anche ai **genitori affidatari**.

La fruizione dei congedi di cui al presente punto va garantita durante il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado (che attualmente scade il 3 aprile 2020).

Le modalità di fruizione dei medesimi sono a cura del proprio Responsabile di riferimento (ad eccezione dei permessi di cui al punto 1.3. lett. b)), il quale terrà conto in particolare della necessità di assicurare i servizi indispensabili e indifferibili definiti con circolare del Rettore e del Direttore Generale n° 146347 del 13.03.2020.

N.B.: condizione necessaria affinché il dipendente possa fruire dei congedi di cui al presente punto, ad eccezione dei permessi di cui al punto 1.3. lett. b), è che **non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore**.

Inoltre, il congedo e l'indennità in oggetto non spettano in tutti i casi in cui uno o entrambi i lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici.

1.1. PER I GENITORI CON FIGLI DI ETÀ NON SUPERIORE A 12 ANNI:

Per l'anno 2020 a **decorrere dal 5 marzo**, 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 un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a quindici giorni**, i genitori lavoratori dipendenti hanno diritto a fruire, per **i figli di età non superiore ai 12 anni**, di uno **specifico congedo**, per il quale è riconosciuta una **indennità pari al 50 per cento della retribuzione**.

Gli eventuali periodi di congedo parentale "ordinario" fruiti dai genitori durante il suddetto periodo di sospensione sono convertiti nello specifico congedo di cui sopra, con diritto all'indennità e non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale, previa richiesta del dipendente.

La fruizione del congedo in oggetto è riconosciuta **alternativamente** ad entrambi i genitori, per un totale **complessivo** di quindici giorni e, come detto sopra, è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore.

1.2. PER I GENITORI CON FIGLI DI ETÀ COMPRESA TRA I 12 E I 16 ANNI:

Il genitore lavoratore con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni ha diritto **di astenersi dal lavoro** per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, **senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa**, a condizione che, come detto sopra, nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore.

1.3. GENITORI DI FIGLI CON DISABILITÀ IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ

- a) I genitori di figli con disabilità in situazione di gravità ex art. 3 comma 3 della L. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale hanno diritto ai 15 giorni di congedo di cui al punto 1.1. **a prescindere dall'età del figlio**. Restano valide tutte le altre condizioni indicate al punto 1.1.
- b) Tali genitori hanno inoltre diritto all'estensione dei permessi ex L. 104 di cui all'art. 24 del Decreto in oggetto, ovvero **ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020**

oltre alle giornate già previste dalla L. 104 (3 giornate per un dipendente full time) – vedi anche il successivo paragrafo 2.

2. ESTENSIONE E DURATA DEI PERMESSI EX L. 104 (art. 24)

Il numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'art. 33, comma 3, L. 104 (3 giornate per un dipendente full time) è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

Si specifica quindi che non sono previsti ulteriori 12 giorni a marzo e ulteriori 12 ad aprile, **bensì 12 giorni in totale da utilizzare tra marzo e aprile**, in aggiunta alle 3 giornate mensili "ordinarie" di permesso.

Dal momento che tali giornate aggiuntive valgono per i mesi di marzo e aprile, queste possono essere utilizzate anche per coprire giorni di assenza del mese di marzo già originariamente coperti mediante altri istituti (previa richiesta del dipendente).

Tale incremento 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. PERMESSI PER SINDACI DI COMUNE (art. 25)

Fino alla data di cessazione dello stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti Covid-19, dichiarato con la delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 26 del 1° febbraio 2020, i permessi per i sindaco di comune previsti all'articolo 79, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono essere rideterminati **in 72 ore**.

Per i sindaci lavoratori dipendenti pubblici le assenze dal lavoro di cui al capoverso precedente costituiscono **servizio prestato a tutti gli effetti di legge**, tranne la corresponsione dell'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista.

4. TRATTAMENTO DEI PERIODI DI ASSENZA PER SORVEGLIANZA ATTIVA O PER PROVVEDIMENTI DI CONTENIMENTO DEL FENOMENO EPIDEMIOLOGICO COVID-19 (D.L. n. 9 del 2 marzo 2020)

Per i dipendenti pubblici non si applicano le disposizioni del Decreto Cura Italia, bensì le disposizioni già previste dall'art. 19 del D.L. 9 del 2 marzo 2020, ovvero:

- Il periodo trascorso in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dovuta al COVID-19, è equiparato a periodo di ricovero ospedaliero: pertanto non viene applicata la decurtazione (art. 71 D.L. 112/2008, cosiddetta legge Brunetta), ma l'assenza è computata ai fini del periodo di comporto. Fa eccezione il caso in cui il dipendente si trovi in condizione di patologia grave che richieda la necessità di terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti, ai sensi dell'art. 35, comma 14, del CCNL Comparto Università del 16.10.2008 (ad es. paziente in terapia intensiva): in tale ipotesi non si applica la decurtazione e l'assenza non è computata ai fini del periodo di comporto. La condizione di "patologia grave che richieda la necessità di terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti" deve essere attestata da certificazione medica.

- fuori dei suddetti casi, i periodi di assenza dal servizio imposti dai provvedimenti di contenimento del fenomeno epidemiologico da COVID-19, adottati ai sensi dell'articolo 3, comma 1, del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, (viene in rilievo soprattutto il divieto di allontanamento dal comune o dall'area interessata da parte di tutti gli individui comunque presenti nel comune o nell'area) costituiscono servizio prestato a tutti gli effetti di legge. L'Amministrazione non corrisponde l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista.

5. DISPOSIZIONI PER LAVORATORI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE E IN ALTRE SITUAZIONI PARTICOLARI (art. 26)

Fino al 30 aprile ai lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3 comma 3 della L. 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 L. 104 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. Pertanto, non viene applicata la decurtazione (art. 71 D.L. 112/2008, cosiddetta legge Brunetta), ma l'assenza è computata ai fini del periodo di comparto, tranne nel caso in cui il dipendente sia affetto da patologia grave che richieda la necessità di terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti ai sensi dell'art. 35, comma 14, del CCNL Comparto Università del 16.10.2008 (la condizione di "patologia grave che richieda la necessità di terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti" deve essere attestata da certificazione medica).

6. DISABILITA' GRAVE E LAVORO AGILE (art. 39)

Fino al 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti con disabilità grave ex art. 3 comma 3, della L. 104, o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità grave ex art. 3, comma 3, della L. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

7. DISPOSIZIONI INAIL (art. 42)

Nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS- CoV-2) **in occasione di lavoro**, il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'INAIL che assicura, ai sensi delle vigenti disposizioni, la relativa tutela dell'infortunato. Il dipendente deve inviare la copia del certificato INAIL di infortunio rilasciato dal medico certificatore all'Ufficio Trattamenti economici e welfare, alla mail trattamenti.economici@unipd.it

8. PREMIO AI LAVORATORI DIPENDENTI (art. 63)

Ai titolari di redditi di lavoro dipendente che possiedono un reddito complessivo da lavoro dipendente dell'anno precedente di importo non superiore a 40.000 euro spetta un premio, per il mese di marzo 2020, che non concorre alla formazione del reddito, pari a 100 euro da riportare al numero di giorni/ore di lavoro svolti nella

propria sede di lavoro nel predetto mese. Per usufruire del premio il lavoro dovrà essere in presenza e certificato da timbratura².

Vi preciso infine che siamo in attesa di ricevere istruzioni operative dal Dipartimento della Funzione Pubblica, pertanto alcune indicazioni riportate nella presente nota potrebbero subire variazioni nei prossimi giorni.

Cordiali saluti

La Dirigente
Dott.ssa Anna Maria Cremonese

² La timbratura dovrà essere effettuata anche nel caso in cui il dipendente, autorizzato dal direttore, debba rientrare, nella sede di lavoro, per periodi inferiori alla giornata lavorativa, in una giornata di lavoro agile. Eventuali correzioni delle timbrature pregresse vanno autorizzate dal responsabile e inserite nel sistema dai “Gestori Presenze”.