

ALLEGATO 1 alla circolare: Lavoro agile in modalità semplificata – Disposizioni applicative del D.L 30 aprile 2021. n. 56.

Precisazioni sui soggetti a cui deve essere garantito il lavoro agile

Lavoratori fragili

Sono “lavoratori fragili” i soggetti 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.

La condizione di fragilità deve essere attestata dal Medico di Medicina Preventiva e tale attestazione va trasmessa all’Ufficio PTA e-mail assenze.pta@unipd.it.

Allo stesso indirizzo va trasmessa la certificazione di quarantena con sorveglianza attiva o di isolamento domiciliare fiduciario.

Le informazioni rilevate dal Servizio di Medicina Preventiva (sospetti contatti stretti e contatti stretti) sono trasmesse direttamente all’Area Risorse Umane per cui non sono necessarie ulteriori comunicazioni da parte del dipendente.

Lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena

Il lavoratore dipendente, genitore di figlio convivente minore di anni sedici, alternativamente all’altro genitore, può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo di sospensione dell’attività didattica in presenza del figlio, dell’eventuale durata dell’infezione da SARS Covid-19 del figlio, nonché della durata della quarantena del figlio, a seguito di contatto ovunque avvenuto, disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente.

Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, il genitore lavoratore dipendente di figlio convivente minore di anni quattordici, alternativamente all’altro genitore, può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell’attività didattica in presenza del figlio, alla durata dell’infezione da SARS Covid-19 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio.

Il suddetto beneficio è riconosciuto anche ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell’articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell’attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura.

Per i periodi di astensione è riconosciuta un’indennità pari al 50 % della retribuzione stessa.

In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, uno dei genitori, alternativamente all’altro, ha diritto, al ricorrere delle condizioni di cui al comma 2, primo periodo, 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.

Modalità operative

La richiesta di usufruire di quanto previsto dalla normativa in oggetto dovrà avvenire con le seguenti modalità:

- *Lavoro agile*: invio al proprio Responsabile e all'e-mail welfare@unipd.it del documento rilasciato dal Dipartimento di prevenzione della ASL competente relativo alla quarantena del figlio con richiesta delle singole giornate di lavoro agile nella procedura gebes.
- *Congedo straordinario*: inoltra all'e-mail assenze.pta@unipd.it del modulo reperibile al link [www.unipd.it/ufficiopta-presenze-assenze – moduli](http://www.unipd.it/ufficiopta-presenze-assenze-moduli), allegando il documento rilasciato dal Dipartimento di prevenzione della ASL competente relativo alla quarantena del figlio. La firma autografa del dipendente è sostituita dall'invio del modulo tramite posta elettronica istituzionale, e il visto del Responsabile è acquisito tramite e-mail.