

All'Ufficio di Gabinetto del Ministro  
[seggabinetto@lavoro.gov.it](mailto:seggabinetto@lavoro.gov.it)

Al Segretariato generale  
[segretariatogenerale@lavoro.gov.it](mailto:segretariatogenerale@lavoro.gov.it)

Alle Direzioni generali  
[dginnovazione@lavoro.gov.it](mailto:dginnovazione@lavoro.gov.it)  
[dgrapportilavoro@lavoro.gov.it](mailto:dgrapportilavoro@lavoro.gov.it)  
[dgprevidenza@lavoro.gov.it](mailto:dgprevidenza@lavoro.gov.it)  
[dgammortizzatorisociali@lavoro.gov.it](mailto:dgammortizzatorisociali@lavoro.gov.it)  
[dginclusione@lavoro.gov.it](mailto:dginclusione@lavoro.gov.it)  
[dgimmigrazione@lavoro.gov.it](mailto:dgimmigrazione@lavoro.gov.it)  
[dgterzosettore@lavoro.gov.it](mailto:dgterzosettore@lavoro.gov.it)

06.09

All'OIV

Ai Rappresentanti territoriali delle OO.SS.  
(CGIL FP Roma e Lazio, CISL FP Roma Capitale –  
Rieti, UIL PA Roma e Lazio, FED.CONFSAL UNSA,  
FED. NAZ.LE INTESA FP, FLP)

Alla Rappresentanza Sindacale Unitaria

*(tramite posta elettronica)*

### **Oggetto: Decreto legge del 17 marzo 2020 n. 18. Circolare esplicativa**

Il Consiglio dei Ministri nella seduta del 16 marzo ha approvato il **decreto-legge “Cura Italia”**, che contiene misure aggiuntive di sostegno all’economia e alle famiglie dovute all’emergenza da COVID-19.

La presente circolare intende soffermarsi, in prima lettura, su talune disposizioni di interesse generale applicabili al lavoro pubblico e dunque al personale di questo Ministero, per chiarirne la portata e assicurare una omogenea e corretta applicazione delle stesse in tutti gli uffici.

## Permessi lavorativi- legge 104/1992

L'articolo 24 del citato decreto legge recita testualmente: *"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 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020."*

I giorni di permessi ex legge 104/92 spettano in numero di 3 al mese. La disposizione sopra richiamata amplia eccezionalmente per i mesi di marzo e di aprile 2020 i permessi lavorativi previsti dall'articolo 33, comma 3, della citata legge. Pertanto, i lavoratori che assistono una persona con handicap in situazione di gravità, non ricoverata a tempo pieno, e quelli a cui è riconosciuta una disabilità grave-possano fruire, per i mesi di marzo e aprile 2020, di complessivi 18 giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa (3 giorni a marzo + 3 giorni ad aprile, ex articolo 33, comma 3, legge 104/92, + 12 giorni tra marzo e aprile, ex articolo 24, comma 1, DL n.18/2020). Tali giorni, anche frazionabili in ore, possono essere fruiti consecutivamente nello stesso mese.

Restano ferme le modalità precedenti di fruizione e di cumulo di tali permessi. Pertanto, se si ha diritto a 6 giorni di permesso al mese per due familiari, ora si avrà diritto, in virtù del citato decreto, a 36 giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa ( 6 giorni a marzo + 6 giorni ad aprile + 24 giorni da poter utilizzare fra marzo e aprile).

In sintesi, possono usufruire di tali ulteriori 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 terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti), non ricoverati a tempo pieno;
3. Lavoratori con disabilità grave.

## **Altre norme a favore dei lavoratori con disabilità grave, immunodepressi o a favore di lavoratori con patologie oncologiche o sottoposti a terapie salvavita**

L'articolo 26, comma 2, del decreto stabilisce che: *"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"*.

Tale articolo prevede la possibilità, per i dipendenti privati e pubblici, di assentarsi dal lavoro fino al 30 aprile 2020 alle seguenti categorie di lavoratori:

1. Disabili gravi, ai sensi del citato articolo 3, comma 3, della legge n.104/1992;
2. Immunodepressi, lavoratori con patologie oncologiche o sottoposti a terapie salvavita, in possesso di idonea certificazione.

In tali casi, l'assenza dal servizio sarà equiparata al ricovero ospedaliero ai sensi dell'articolo 19, comma 2, del decreto legge 2 marzo 2020 n. 9.

## Diritto al lavoro agile

L'articolo 39, comma 1, del decreto prevede che fino al 30 aprile 2020 i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 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 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.

Così come già stabilito dalla direttiva 2/2020 del Ministero per la Pubblica Amministrazione, l'articolo 87 del decreto legge n. 18/2020, sottolinea che, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 ovvero fino ad una data antecedente stabilita con DPCM, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, *“il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni”* in modo tale da limitare la presenza di personale negli uffici e a prescindere dagli accordi individuali già stilati.

Nel caso in cui il lavoro agile non possa essere adottato, *“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”*.

Escluse anche queste possibilità, il personale potrà essere esentato dal servizio. In questo caso *“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”*. L'articolo 87 del d.l. 18/2020 condiziona, quindi, l'esenzione dal servizio all'esaurimento di tutte le altre possibilità alternative (lavoro agile, attività indifferibili, ferie ed istituti simili) ed impone di motivare tale scelta.

Alla luce di ciò, i dipendenti la cui attività lavorativa non rientri tra quelle “smartizzabili” o che dichiarino, mediante autocertificazione, di non disporre degli strumenti informatici necessari alla creazione della “scrivania virtuale”, possono essere motivatamente esentati dal servizio dal responsabile del competente CDR, previa relazione del dirigente dell'ufficio da cui risultino le ragioni ostative al lavoro agile e l'impossibilità di ricorrere agli istituti contrattuali previsti per le assenze dal servizio.

## Congedi parentali per i genitori

L'articolo 25 del decreto reca disposizioni in materia di congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico ed introduce una nuova forma di congedo a favore dei genitori, anche affidatari. Si prevede che i genitori con figli di fino a 12 anni di età hanno diritto, a decorrere dal 5 marzo e per tutto il periodo di sospensione delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, di cui al DPCM 4 marzo 2020, per un periodo continuativo o frazionato, ad un congedo di complessivi 15 giorni per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 % della retribuzione. Si tratta, pertanto di un congedo che può sostituire, anche con effetto retroattivo a decorrere dal 5 marzo, l'eventuale congedo parentale non retribuito già in godimento.

Tale congedo parentale può essere fruito, alternativamente, da entrambi i genitori per un totale di 15 giorni complessivi.

Il nuovo congedo spetta anche, indipendentemente dall'età, per i figli con disabilità in situazione di gravità, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, legge 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

I lavoratori con figli di età compresa fra 12 e 16 anni possono usufruire di un congedo non retribuito.

La fruizione del congedo speciale disciplinato dalla disposizione in esame è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore che si trovi in una delle seguenti condizioni:

1. beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;
2. disoccupato o non lavoratore.

In alternativa a queste agevolazioni, sempre con effetto dal 5 marzo e per lo stesso periodo di sospensione dell'attività scolastica, per gli stessi lavoratori beneficiari come sopra individuati è prevista la possibilità alternativa di optare per la corresponsione di un bonus fino a € 600 per l'acquisto di servizi di baby-sitting. Per le modalità di accesso a tali benefici, la cui definizione è rimessa dall'articolo 25, comma 2 del citato decreto legge alla pubblica amministrazione con cui intercorre il rapporto di lavoro, si fa riserva di fornire ulteriori comunicazioni.

IL DIRETTORE GENERALE

Dott.ssa Stefania Cresti