



Regione Siciliana

ASSESSORATO REGIONALE DELLE AUTONOMIE
LOCALI E DELLA FUNZIONE PUBBLICA

L'ASSESSORE

Viale Regione Siciliana 2194 - 90135 PALERMO
telefono 091.7072824- 091.7073230

Prot. n. 31220

Palermo, 19 marzo 2020

Oggetto: Misure straordinarie - Decreto legge n.18 del 17/03/2020 (in G.U.R.I. n.70 del 17/03/2020).
Direttive. Istruzioni per il monitoraggio e controllo dell'utilizzazione delle misure straordinarie.

Trasmissione per posta elettronica

Al Segretario Generale

Ai Dirigenti preposti ai Dipartimenti regionali e Uffici equiparati, Uffici speciali, Uffici alle dirette dipendenze del Presidente della Regione, Ufficio del Garante per la tutela dei diritti fondamentali dei detenuti e per il loro reinserimento sociale

Ai Dirigenti preposti agli Uffici di diretta collaborazione del Presidente della Regione e degli Assessori

e p.c. All'On.le Presidente della Regione

Agli Assessori regionali

In considerazione delle novità legislative introdotte dal decreto legge n.18 del 17/03/2020, contenente misure eccezionali dettate dalla situazione di emergenza, si rende necessario fornire delle ulteriori direttive sulle disposizioni di competenza che hanno carattere di novità rispetto a disposizioni normative e direttive già esistenti.

Si indicano, quindi, i seguenti articoli, con la sola evidenza dei commi di interesse per il personale regionale.

Art. 24 (Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104)

1. 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 dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

Con riguardo a questo articolo non si aggiunge nulla al chiaro disposto normativo per cui i destinatari della presente adegueranno il numero delle autorizzazioni, già contemplato dalla normativa vigente, incrementando per il bimestre considerato di ulteriori dodici giornate complessive da potere essere usufruito indifferentemente (sotto il profilo della quantità) nel periodo rimanente di marzo e del mese di aprile.

Art.25 (Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico , nonché bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per i dipendenti del settore sanitario pubblico e privato accreditato, per emergenza COVID-19)

1. A decorrere dal 5 marzo 2020, 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 ad decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2020, e per tutto il periodo della sospensione ivi prevista, i genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico hanno diritto a fruire dello specifico congedo e relativa indennità di cui all'articolo 23, commi 1, 2, 4,5,6 e 7. il congedo e l'indennità di cui al primo periodo non spetta in tutti i casi in cui uno o entrambi i lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici.

2. L'erogazione dell'indennità, nonché l'indicazione delle modalità di fruizione del congedo sono a cura dell'Amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro.

6. Fino alla data di cessazione dello stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologia 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 sindaci previsti all'articolo 79, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono essere rideterminati in settantadue ore. Per i Sindaci lavoratori dipendenti pubblici le assenze dal lavoro derivanti dal presente comma sono equiparate a quelle disciplinate dall'articolo 19, comma 3, del decreto legge 2 marzo 2020, n. 9.

Con riguardo a questo articolo occorre preliminarmente ricordare, perché trovino puntuale applicazione, le disposizioni contrattuali contenute agli articoli 53 del vigente CCRL del comparto non dirigenziale e 28 del vigente CCRL per il personale con qualifica dirigenziale. Le disposizioni prima richiamate vanno, per tutte le parti non contemplate dalla regolamentazione contrattuale e dalle direttive regionali in materia, coordinate (per la parte eccedente le previsioni contrattuali) con i benefici previsti dai commi 1 e 2 sullo specifico congedo per i genitori lavoratori dipendenti. Con riguardo al comma 6, ferme restando specifiche disposizioni in materia di leggi della Regione Siciliana, le assenze dei dipendenti regionali, in permesso secondo l'articolo 79, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, sono equiparate a quelle disciplinate dall'articolo 19, comma 3, del decreto legge 2 marzo 2020, n. 9.

Art. 26 (Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato)

2. Fino al 30 aprile ai lavoratori indipendenti 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 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.

Con riguardo a questo articolo i destinatari della presente vorranno considerare le assenze ivi descritte equiparate al ricovero ospedaliero ai sensi della norma citata. Avranno cura di acquisire la documentazione ovvero le autodichiarazioni attestante il possesso dei requisiti richiesti dalla norma per usufruire delle provvidenze di legge.

Art. 39 (Disposizioni in materia di lavoro agile)

1. Fino alla data del 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 degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Con riguardo a questo articolo si evidenzia che la disposizione riconosce il diritto dei lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui alla l. n. 104/1992 - articolo 3, comma 3 - o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con detta disabilità allo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile ove compatibile con le caratteristiche della prestazione. Rimangono confermate le categorie indicate nella direttiva dell'Assessore regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica prot. n. 27519 del 9 marzo 2020 in termini di precedenza all'accesso al lavoro agile. I destinatari della presente accerteranno (giusta precisazione normativa qui contenuta) la compatibilità delle caratteristiche della prestazione in smart working con lo stato del lavoratore prima della relativa autorizzazione.

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

1. 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 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, che, conseguentemente:

a) limitano la presenza del 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 informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

2. La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione. In tali casi l'articolo 18, comma 2 della legge 23 maggio 2017, n. 81 non trova applicazione.

3. Qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile, anche nella forma semplificata di cui al comma 1, lett. b), le amministrazioni utilizzano gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca d'ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva. Esperite tali possibilità le amministrazioni possono motivamente esentare il personale dipendente dal servizio. Il periodo di esenzione da servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge e l'amministrazione non corrisponde l'indennità sostitutiva di mensa ove prevista. Tale periodo non è computabile nel limite di cui all'articolo 37, terzo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3.

Sempre con riguardo al lavoro agile all'art. 87 viene riaffermato che, fino alla cessazione dello stato di emergenza, il ricorso a detta modalità costituisce la "modalità ordinaria di svolgimento della

prestazione di lavoro”, fatte salve le attività indifferibili o che richiedono la presenza sul luogo di lavoro.

La norma in esame al comma 3 prevede ulteriori strumenti da utilizzare qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile.

Nel dare applicazione alle richiamate disposizioni di cui al comma 3 i destinatari della presente procederanno secondo l'ordine ivi indicato accertata l'impossibilità di ricorrere alla modalità di lavoro agile e, in successione, agli altri strumenti, nel rispetto della prescrizione sulla motivazione delle determinazioni assunte.

Per il lavoro agile, in questa fase di emergenza, si prescinde dagli adempimenti contenuti negli articoli da 18 a 23 della legge n.81/2017, come riportato nel predetto art.87, comma 1, lett.b), e conseguentemente non è richiesta la relativa comunicazione, come indicato nella nota prot. n.30359 del 17/03/2020.

Monitoraggio e controllo : rilevazione dati e provvedimenti lavoro agile o attivazione altre misure

Per procedere al monitoraggio e controllo del lavoro agile nell'ambito dei Dipartimenti e degli Uffici regionali, le SS.LL. sono invitate a compilare l'allegato file in *formato excel* da trasmettere al Dipartimento regionale della Funzione Pubblica e del Personale utilizzando il seguente indirizzo di posta certificata: "dipartimento.funzione.pubblica@certmail.regione.sicilia.it".

La suddetta rilevazione, attraverso la compilazione del format allegato, ha cadenza settimanale (dal lunedì al venerdì).

La prima rilevazione riguarderà la settimana che decorre dal 9 marzo 2020.

I report settimanali successivi al primo dovranno contenere la rilevazione delle nuove misure adottate per i dipendenti interessati sia in termini quantitativi che qualitativi (numero giornate e tipologia assenza).

I dati forniti consentiranno, oltre alle ordinarie attività di monitoraggio e controllo, di fornire le informazioni richieste sulle misure adottate alle competenti autorità richiedenti.

In relazione a quanto sopra si invitano le SS.LL. a dare immediata applicazione alle predette disposizioni di carattere d'urgenza e attesa la particolare natura delle stesse si ci riserva di fornire, a seguito di specifici indirizzi operativi, ulteriori chiarimenti al riguardo.

Il Dirigente Generale ad interim
del Dipartimento della Funzione pubblica
e del Personale
Bologna

L'ASSESSORE
B. Grasso

