ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE "RITA LEVI MONTALCINI"

82018 SAN GIORGIO DEL SANNIO (BN)
Via G. Bocchini, 37
☎ 🖷Segreteria: 0824.49249 ☎Dirigente: 0824.49140 - C.F. 92057580620 - C.M. BNIC85700T
DR Campania – Ambito BN-4 – Art. 1, c.66, L.13 luglio 2015, n. 107
Decreto USR Campania – Prot. 3988 del 15/03/2016
e-mail : bnic85700t@istruzione.it - sito web : www.icsangiorgiodelsannio.edu.it - P.E.C. : bnic85700t@pec.istruzione.it

Circolare n° 119 San Giorgio del Sannio, 22/03/2020

A tutto il personale ATA
Al sito Web dell'Istituto

Oggetto: Misure di sostegno nella gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID19 – D.L. 17 marzo 2020, n. 18 – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PERSONALE

Per opportuna conoscenza, si trasmette la nota n. 000440 del 21/03/2020 del Ministero dell' Istruzione .

IL DIRIGENTE SCOLASTICO
Prof.ssa Anna Polito
(Firma autografa sostituita a mezzo stampa
ai sensi dell'art. 3, co. 2, DL.vo39/1993)

m_pi.AOODPPR.REGISTRO UFFICIALE.U.0000440.21-03-2020

Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali
Direzione Generale per le risorse umane, finanziarie e i contratti

Al Gabinetto del Ministero dell'Istruzione
Pec

Al Gabinetto del Ministero dell'Università e della Ricerca
Pec

Al Dipartimento per il sistema educativo
di istruzione e di formazione
Pec

Agli Uffici Scolastici Regionali

E, p.c. Alle Organizzazioni Sindacali

Oggetto: Misure di sostegno nella gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 – **D.L. 17 marzo 2020, n. 18 – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PERSONALE**

Con il decreto legge n. 18 del 17 marzo 2020 sono state introdotte ulteriori disposizioni specifiche inerenti l'oggetto, molte delle quali particolarmente rilevanti in materia di personale.

La presente intende quindi delineare un primo sintetico quadro delle citate novità, con lo scopo di fornire un concreto apporto alle attività di codesti uffici e garantire una condotta il più possibile uniforme nella gestione dei rapporti di lavoro.

Sarà cura della scrivente fornire eventuali ulteriori chiarimenti, in relazione ai futuri sviluppi interpretativi o normativi.

Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104

L'articolo 24 del decreto legge stabilisce che il numero dei giorni di permesso mensile, previsto ai sensi dell'art. 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.

Ne consegue che, per i mesi di marzo e aprile, il numero complessivo di giorni fruibili è pari a 18, così suddiviso: 3 a marzo, 3 ad aprile e 12 da distribuire tra marzo e aprile.

Sarà cura dello scrivente Dipartimento, per il tramite delle Direzioni competenti, porre in essere i necessari interventi per il recepimento della novità sul sistema di gestione delle presenze, "RILP".

Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico.

Il decreto introduce un congedo parentale specifico per i genitori di figli minori, in conseguenza dell'interruzione delle attività didattiche.

Allo stato, la durata del periodo di congedo è compresa tra il 5 e marzo e il 3 aprile ma non si esclude, naturalmente, che vi sia una proroga.

Secondo quanto emerge dal combinato disposto degli articoli 23 e 25, in particolare, a decorrere dal 5 marzo, in conseguenza della sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, disposta con DPCM 4 marzo 2020, e per tutto il periodo della sospensione ivi prevista, i genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico hanno diritto a fruire di un periodo di specifico congedo, frazionato o continuativo, per un termine non superiore ai 15 giorni, in presenza di figli di età non superiore ai 12 anni.

Il congedo in parola sostituisce il congedo parentale.

Prevede infatti il comma 2, dell'art. 23, che: *Gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del citato decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, fruiti dai genitori durante il periodo di sospensione di cui al presente articolo, sono convertiti nel congedo di cui al comma 1 con diritto all'indennità e non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale*".

La fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di quindici giorni, ed 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.

Il limite massimo dell'età non si applica in presenza 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 o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

Per il periodo di congedo è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione, coperta da contribuzione figurativa.

Fermo restando quanto sopra, i genitori con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni, hanno 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, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro, a 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 che non vi sia genitore non lavoratore.

Sarà cura dello scrivente Dipartimento, per il tramite delle Direzioni competenti, porre in essere i necessari interventi per il recepimento della novità sul sistema di gestione delle presenze, "RILP".

La possibilità di fruire dei predetti periodi di congedo, in ogni caso, potrà essere autocertificata o resa tramite dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, secondo le disposizioni ordinariamente vigenti.

Misure specifiche per personale titolare dei permessi ex lege 104/92

Due disposizioni importanti sono previste per coloro i quali hanno titolo a godere dei permessi di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104.

La prima è contenuta all'art. 26, comma 2, del decreto, che equipara, fino al 30 aprile, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n.9, per il personale pubblico e privato 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 per i 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.

Altra importante disposizione specifica è contenuta all'art. 39 del decreto legge, che attribuisce, fino alla data del 30 aprile 2020, ai 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, il 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.

Sul lavoro agile, peraltro, v. *melius infra*.

Premio ai lavoratori dipendenti

L'art. 63 del decreto riconosce, per il mese di marzo, un premio di 100 euro, che non concorre alla formazione del reddito, da rapportare alle giornate lavorative svolte in presenza nel predetto mese, ai dipendenti pubblici e privati che nel 2019 risultino titolari di un reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro.

Sarà cura dello scrivente Dipartimento, per il tramite degli Uffici competenti, fornire ulteriori chiarimenti sulle modalità di erogazione.

Lavoro Agile e Permanenza Domiciliare

Con l'obiettivo di contenere il diffondersi del COVID-19, il decreto ribadisce la necessità di limitare il più possibile la presenza del personale nei pubblici uffici.

Sono previsti, a tal fine, tre importanti principi, l'ultimo dei quali innovativo rispetto a quelli precedentemente introdotti:

1) L'attività amministrativa ordinaria deve svolgersi tramite lavoro agile e la presenza del dipendente in servizio deve costituire un'ipotesi eccezionale;
2) Se non è possibile ricorrere al lavoro agile, occorre utilizzare tutti gli strumenti ordinariamente previsti dalle disposizioni vigenti per giustificare l'assenza del personale, a cominciare dal ricorso alle ferie pregresse, che, come si ricorda, devono essere fruite entro il 30 aprile del corrente anno; anche in questo caso, la presenza del personale può ammettersi solo in casi eccezionali, nel rispetto del principio di rotazione;

3) Solo dopo aver esperito le possibilità menzionate, le amministrazioni possono motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio. Il periodo di esenzione dal servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge.

Di seguito, una breve analisi dei principi evidenziati.

LAVORO AGILE E IPOTESI DI ASSENZA

Il decreto prevede anzitutto che, *fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019* (stabilita in sei mesi a decorrere dal 31 gennaio 2020 con delibera 31 del Consiglio dei Ministri, di pari data) o eventualmente *fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri,* il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni. Il termine precedentemente fissato, con nota prot. n. 351 del 12 marzo, adottata in conformità con quanto previsto dal DPCM dell'11 marzo, deve pertanto intendersi rideterminato sino alla data sopra indicata (31 luglio o eventuale data antecedente), in conformità quanto previsto dall'art. 87, comma 1, del DL n. 18/2020.

Conseguentemente, durante il periodo in argomento, la presenza fisica del personale negli uffici dovrà essere prevista esclusivamente per assicurare le attività che si ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza.

Codesti uffici vorranno pertanto attenersi scrupolosamente alla ridetta disposizione, individuando tassative ipotesi di attività indifferibili e utilizzando, di regola, strumenti di lavoro alternativi a quelli in presenza, quali videoconferenze, e-mail, PEC, nonché i vari applicativi utilizzabili da remoto e già menzionati nella precedente corrispondenza.

Si rammenta che il lavoro agile può essere avviato in forma semplificata, prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81. 2.

A tal fine, a decorrere dalla data della presente, al fine di razionalizzare, uniformare e semplificare lo svolgimento della attività lavorativa in modalità agile, si invita a voler procedere, su base mensile, nel modo che segue:

- ☐ Ciascun ufficio territoriale provvederà ad organizzare le attività di lavoro agile in via autonoma e a trasmettere, alla fine del mese, l'elenco del personale che è stato autorizzato all'ufficio scolastico regionale di riferimento (per gli uffici dell'amministrazione centrale l'indirizzo è: lavoroagile@istruzione.it, al quale gli elenchi dovranno pervenire dalle singole Direzioni Generali);
- ☐ Alla fine del mese, ciascun ufficio provvederà altresì a compilare per i singoli dipendenti le schede di monitoraggio e a trasmetterle, in un'unica soluzione, all'Ufficio Scolastico Regionale di riferimento per il successivo invio alla casella lavoroagile@istruzione.it (per gli uffici dell'amministrazione centrale le schede di monitoraggio dovranno pervenire da parte della singola Direzione Generale).

Con particolare riferimento agli obblighi di monitoraggio, che sottolineano l'importanza di individuare attività di smart working misurabili e quantificabili, si fa presente che, in tutti i casi nei quali non è possibile ricorrere al lavoro agile, si dovrà incentivare il più possibile la permanenza a domicilio del dipendente ricorrendo agli

strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva.

Si richiama pertanto l'attenzione di tutti i dirigenti di prima e di seconda fascia dell'Amministrazione a porre in essere ogni utile ed opportuna iniziativa idonea a verificare quotidianamente che le prestazioni di lavoro siano effettivamente e utilmente rese dal personale che presta servizio in modalità agile e di fare in modo che vengano effettuate periodiche attività di rendicontazione degli obiettivi conseguiti. Ciò anche al fine di evitare che possano esservi utilizzi impropri della modalità di lavoro agile e ferma restando la necessità, laddove il dipendente o il dirigente non sia nelle condizioni di assicurare lo svolgimento pieno delle attività lavorative in modalità agile, di ricorrere agli strumenti contrattuali ordinari previsti dalla normativa vigente (ferie, malattia, congedi, permessi, riposi compensativi,…).

A tali fini si consiglia l'organizzazione dell'agenda e soprattutto di riunioni con il personale e con i colleghi (in teleconferenza mediante l'utilizzo degli strumenti messi a disposizione dall'Amministrazione), che per questo rappresentano momenti per stabilire priorità, assegnare incarichi, valutare il lavoro svolto, decidere cosa cambiare e migliorare. Anche se ognuno lavora da casa propria, definire momenti di coordinamento, seppur in forma digitale, è fondamentale per mantenere il team in "modalità lavoro", non perdere contatto con l'avanzamento dei progetti e programmare le attività, proprio come in ufficio.

A tal fine si informa che la Direzione Generale competente ha provveduto alla distribuzione della piattaforma Microsoft TEAMS che è stata estesa a tutto il personale dell'Amministrazione centrale e periferica, intestatario di un'utenza di tipo MI. In caso di problemi o necessità di chiarimenti si può contattare il referente informatico della propria struttura. Seguirà una nota operativa a cura della DGCASIS.

Per quanto attiene alle "ferie pregresse", si è già avuto modo di rammentare che, secondo le disposizioni vigenti (cfr. da ultimo art. 28, co. 15, CCNL comparto funzioni centrali), le ferie dell'anno precedente devono essere fruite entro il 30 aprile dell'anno corrente.

Mentre, alla luce di quanto finora chiarito, si ritiene utile sottolineare che il ricorso alla presenza in servizio a "rotazione", del personale, possa essere consentito solo in via residuale ed esclusivamente per il personale che non può svolgere la propria attività lavorativa in modalità agile.

ESONERO DAL SERVIZIO

Il decreto prevede che, solo dopo aver esperito le possibilità di cui ai punti 1 e 2 (cioè lavoro agile e altre causali di assenza previste nelle norme), le amministrazioni possano motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio.

Il periodo di esenzione dal servizio, per espressa previsione normativa, costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge e l'amministrazione non corrisponde l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista.

Tale periodo non incide su altre ipotesi specifiche di congedo straordinario, previste all'articolo 37, terzo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3 e disciplinate, attualmente, da specifiche disposizioni contrattuali (matrimonio, permessi per esami).

Svolgimento procedure concorsuali e procedure conferimento incarichi

Da ultimo, si fa presente che il decreto prevede la sospensione per 60 giorni, a decorrere dalla data di entrata in vigore, dello svolgimento delle procedure concorsuali per l'accesso al pubblico impiego, ad esclusione dei casi in cui la valutazione dei candidati sia effettuata esclusivamente su basi curriculari ovvero in modalità telematica. Si precisa pertanto che resta ferma la possibilità di bandire nuovi concorsi ai sensi della normativa vigente.

Resta ferma altresì la conclusione delle procedure per le quali risulti già ultimata la valutazione dei candidati, nonché la possibilità di svolgimento dei procedimenti per il conferimento di incarichi, anche dirigenziali, nelle pubbliche amministrazioni, che si istaurano e si svolgono in via telematica e che si possono concludere anche utilizzando le modalità lavorative testé esaminate.

Per eventuali ulteriori chiarimenti è possibile far riferimento al seguente indirizzo di posta elettronica: dgruf.ufficio4@istruzione.it.

IL CAPO DIPARTIMENTO
Dr.ssa Giovanna BODA