



Potenza, addì 18 MAR. 2020

Prot. n. 28086  
CLASS. 04B-1352

**A tutto il Personale**

Pubblicazione sul sito internet aziendale

Oggetto: D.L. n. 18 del 17 marzo 2020. Congedi e indennità. Indicazioni operative

In ragione dell'emergenza COVID-19, gli artt. 24 e 25 (nonché l'art. 23, commi 1, 2, 4, 5, 6 e 7, in ragione dell'espresso richiamo operato dall'art. 25) del D.L. n. 18/2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 17 marzo u.s., hanno introdotto e/o temporaneamente modificato alcuni casi di congedo, individuando altresì la misura della correlata indennità.

I casi previsti sono di seguito riportati.

**Congedi in conseguenza della sospensione dei servizi educativi  
per l'infanzia e delle scuole di ogni ordine e grado (art. 25)**

Condizioni per la fruizione dei congedi

- i congedi previsti sono fruibili con decorrenza dal 5 marzo 2020 e per tutto il periodo di sospensione delle attività scolastiche;
- possono fruire dei congedi i genitori (sono considerati tali anche i genitori affidatari) lavoratori dipendenti del settore pubblico che abbiano figli di età non superiore ad anni 12;
- il limite di età di anni 12 non si applica se genitori di figli con disabilità grave iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale. Tale condizione deve essere stata accertata ai sensi dell'art. 4 della L. n. 104/1992;
- i congedi sono riconosciuti alternativamente ad entrambi i genitori lavoratori, sia pubblici che privati;
- la fruizione dei congedi è stabilita, allo stato, per un totale complessivo di giorni 15;
- è condizione per la concessione dei congedi che:
  - nel nucleo familiare non sia presente un genitore beneficiario di misure di sostegno al reddito derivanti da sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;
  - nel nucleo familiare non sia presente un genitore disoccupato o non lavoratore;
- i congedi sono altresì concessi ai dipendenti che, ferme restando le ulteriori condizioni di cui sopra, siano genitori di minori aventi età compresa tra i 12 e i 16 anni;



- i congedi sono fruibili compatibilmente con l'esigenza di garantire i servizi essenziali resi dall'Azienda. In tal senso depone quanto stabilito dall'art. 25, comma 2, a mente del quale *"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"*; in caso di richiesta dei congedi è quindi opportuno che il Responsabile valuti la compatibilità della richiesta con le prioritarie ed essenziali esigenze di servizio, concordando o individuando i possibili e diversi periodi di fruizione, nell'ambito temporale stabilito dalla norma;

#### Indennità

- ai beneficiari dei congedi è corrisposta una indennità pari al 50% della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto nell'art. 23 del D.Lgs. n. 151/2001;
- qualora il congedo sia fruito da dipendenti genitori di minori aventi età compresa tra i 12 e i 16, non spetta alcuna indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa;
- per coloro che fruiscano, nel periodo di sospensione delle attività scolastiche, dei congedi parentali di cui agli artt. 32 (congedo parentale per ogni bambino fino al dodicesimo anno di età) e 33 (Prolungamento del congedo parentale per minori in condizione di handicap) del D.Lgs. n. 151/2001, è stabilito che tali congedi *"sono convertiti"* nella nuova e temporanea tipologia di congedi prevista dall'art. 25. Tanto determina la corresponsione non già di quanto previsto per i congedi parentali, ma bensì l'attribuzione dell'indennità stabilita per i congedi introdotti dall'art. 25 (50% della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto nell'art. 23 del D.Lgs. n. 151/2001).

La trasformazione dei congedi parentali non ha incidenza nel computo del limite massimo di congedi parentali previsti dagli artt. 32 e 33;

- in merito al punto di cui sopra appare opportuno evidenziare quella che appare una possibile difficoltà interpretativa derivante dal combinato disposto dell'art. 25, comma 1, 2° periodo, ed il comma 2 dell'art. 23.

In particolare il comma 1 dell'art. 25 stabilisce che *"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 al 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"*, nel mentre il comma 2 dell'art. 23 prevede che *"2. 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 difficoltà interpretativa deriva da norme di maggiore favore previste nell'ambito della contrattazione dell'area della sanità (oltre che in altri comparti), rispetto a quanto stabilito dall'art. 34 del D.Lgs. n. 151/2001, ove è indicato che per i congedi parentali di cui agli artt. 32 e 33 l'indennità da corrispondersi è pari al 30% della retribuzione.

In particolare per il personale del Comparto tale indennità è riconosciuta al 100% per i primi trenta giorni di fruizione del congedo parentale di cui all'art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001 (art. 45, comma 3, del C.C.N.L. riferito al triennio 2016/2018); identiche previsioni valgono per il personale della Dirigenza Sanitaria (C.C.N.L. triennio 2016/2018, art. 44 comma 3) e per la Dirigenza P.T.A. (C.C.N.L. del 10/02/2004, integrativo del C.C.N.L. del 08/06/2000, art. 15, comma 2, lett. c).

Appare evidente che una automatica conversione dei congedi parentali nei congedi "straordinari" previsti nell'attuale fase emergenziale determinerebbe l'attribuzione di una indennità di minore valore (50%) per coloro che possono invece fruire del congedo parentale compensato al 100%.

In una interpretazione orientata rispetto alle finalità proprie della norma, ossia quella di non determinare sulle famiglie impatti gravosi derivanti dalla sospensione delle attività scolastiche, appare evidente che il Legislatore abbia, di fatto, consentito l'accesso ai nuovi congedi incrementando il valore del 30% (art. 34 cit.) in quello del 50%; per contro, ove al lavoratore già spetti l'attribuzione dell'indennità derivante dal congedo parentale nella misura del 100%, tale automatismo è da ritenersi non applicabile.

In sintesi, e alla luce di quanto rappresentato:

	Indennità percepita o da percepire al 30%	Indennità percepita o da percepire al 100%
Personale che ha fruito, sta fruendo o intende fruire dei congedi parentali di cui agli artt. 32 e 33 del D.Lgs. n. 151/2020, durante il periodo di sospensione delle attività scolastiche	Si applica il comma 2 dell'art. 23 e si procede alla loro conversione nei nuovi congedi previsti dal D.L. n. 18/2020, con l'attribuzione dell'indennità al 50%	Allo scopo di consentire al dipendente ogni valutazione circa l'opportunità di fruire del trattamento di favore previsto dal D.L. n. 18/2020 ovvero di riservarsi ad un successivo periodo la fruizione del congedo parentale per il quale l'indennità è riconosciuta al 100%, lo stesso potrà optare per l'uno o l'altro trattamento
N.B.: i periodi convertiti non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale		

- il congedo e la relativa indennità prevista dal comma 1 dell'art. 25 (con espresso richiamo ai commi 1, 2, 4, 5, 6 e 7 dell'art. 23) non si applica ai dipendenti che, alla data di entrata in vigore del D.L. n. 18/2020 (17 marzo 2020) e come stabilito dall'art. 25, comma 1, secondo periodo, "stiano già fruendo di analoghi benefici". Per analoghi benefici debbono intendersi tutti quei congedi che consentano ad uno dei genitori di poter attendere ai compiti genitoriali presso la propria abitazione, in linea con la finalità di sostegno

M

alle famiglie che debbono accudire i propri figli per i quali sono temporaneamente sospese le attività scolastiche.

### **Estensione della durata dei permessi retribuiti ex art. 33 della L. n. 104/1992**

- Per i soli mesi di marzo e aprile 2020, il numero di permessi retribuiti è incrementato di complessivi 12 giorni. I permessi ulteriori in questione, pertanto:
  - si aggiungono ai n. 3 giorni mensili, che debbono comunque essere fruiti nel mese di maturazione;
  - i n. 12 giorni aggiuntivi previsti dalla norma potranno essere fruiti, solo a giornata lavorativa, sia durante il mese di marzo che durante il mese di aprile.
- In mancanza di specificazioni normative in merito e tenuto conto delle vigenti disposizioni in termini di mobilità sul territorio, i dodici giorni aggiuntivi non si incrementano nel caso in cui il dipendente fruisca di più benefici derivanti dalla L. n. 104/1992 (ad es. assistenza a più disabili); in caso di diverse indicazioni in merito provenienti da competenti Autorità (ad es. Dipartimento della Funzione Pubblica) gli eventuali diversi titoli di assenza di cui il dipendente abbia fruito, saranno modificati;
- il comma 2 dell'art. 24, in ragione della necessità di non determinare soluzioni di continuità nelle essenziali (in particolare nell'attuale momento) prestazioni offerte dal Servizio Sanitario Nazionale, ha stabilito che *"Il beneficio di cui al comma 1"*, ossia l'incremento di 12 giorni dei permessi retribuiti ex art. 33 della L. n. 104/1992, *"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"*.

Pertanto tali permessi ulteriori potranno essere denegati ovvero differiti dal Responsabile della struttura aziendale presso la quale opera il personale sanitario, ove la conseguente assenza dal servizio risulti incompatibile con la necessità di non incidere sui servizi sanitari resi.

Si rileva, infine, che l'art. 25, commi 3, 4 e 5, stabiliscono inoltre quanto segue:

*"3. Per i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori sociosanitari, il bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per l'assistenza e la sorveglianza dei figli minori fino a 12 anni di età, previsto dall'articolo 23, comma 8 in alternativa alla prestazione di cui al comma 1, è riconosciuto nel limite massimo complessivo di 1000 euro. La disposizione di cui al presente comma si applica anche al personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.*

*4. Ai fini dell'accesso al bonus di cui al comma 3, il lavoratore presenta domanda tramite i canali telematici dell'Inps e secondo le modalità tecnico-operative stabilite in tempo utile dal medesimo Istituto indicando, al*



*momento della domanda stessa, la prestazione di cui intende usufruire, contestualmente indicando il numero di giorni di indennità ovvero l'importo del bonus che si intende utilizzare. Sulla base delle domande pervenute, l'INPS provvede al monitoraggio comunicandone le risultanze al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal monitoraggio emerga il superamento, anche in via prospettica, del limite di spesa di cui al comma 5, l'INPS procede al rigetto delle domande presentate.*

*5. I benefici di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite complessivo di 30 milioni di euro per l'anno 2020"*

Essendo la competenza, in merito a tali ultime disposizioni, dell'INPS, si rinvia a quanto potrà essere disposto dallo stesso Istituto.

**Le presenti indicazioni operative, frutto della necessità di offrire a tutto il personale istruzioni utili per l'applicazione delle novità introdotte dal D.L. n. 18/2020 potranno essere oggetto di una rivisitazione ove intervengano diversi orientamenti da parte delle competenti Autorità.**

Il Direttore  
U.O.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane  
Antonio Pedota

Il Direttore Amministrativo  
Giuseppe Spera

Il Direttore Sanitario  
Luigi D'Angola

Il Direttore Generale  
Lorenzo Bochicchio