



data ..... numero di protocollo .....

U.A.P.P.C. VIII -11

posizione .....

Ai Presidenti delle Scuole  
Ai Direttori dei Dipartimenti Universitari  
Ai Direttori/Presidenti dei Centri di  
Ateneo/di Ricerca/di Servizio/  
Interdipartimentali/Interuniversitari  
Al Direttore dell'Orto Botanico  
Al Direttore dell'Azienda Agraria e  
Zootecnica  
Al Direttore della Scuola di Specializzazione  
in Beni Architettonici e del Paesaggio  
renata.picone@personalepec.unina.it  
Al Direttore della Scuola di Specializzazione  
per le Professioni Legali  
Ai Direttori delle Biblioteche di Area  
Ai Dirigenti  
Ai Capi degli Uffici

#### LORO SEDI

e, p.c.

Alla F.l.c. - C.G.I.L.  
flc-cgil@pec.unina.it  
napoli@pec.flcgil.it

Alla C.I.S.L.-Scuola  
nella persona del  
Sig. Luigi MASTANTUONO  
in qualità di suo delegato  
cisl@pec.unina.it

Alla Federazione U.I.L. SCUOLA RUA  
uil-rua@pec.unina.it  
federazione.uilscuolarua@pec.uilrua.it

Alla Federazione Gilda Unams  
Dipartimento Università  
(FGU Gilda UNAMS)  
fgu-gilda-unams@pec.unina.it

Alla SNALS CONFESAL  
snalsconfesal@pec.unina.it

Al Coordinatore della RSU  
anielesp@pec.unina.it

All'Azienda Ospedaliera Universitaria  
Federico II  
aou.protocollo@pec.it

**Oggetto: disposizioni connesse alla conversione in Legge 13 ottobre 2020, n. 126, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, ed al D.L. 28 ottobre 2020, n. 137 - lavoro agile e congedo straordinario per quarantena figlio convivente minore di anni 16 e sospensione attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 16.**

Con precedente nota direttoriale, prot. n. 83971 del 16.10.2020, erano state diffuse le disposizioni connesse all'entrata in vigore del Decreto Legge 8 settembre 2020, n. 111, il cui art. 5 aveva previsto la possibilità di fruire di un congedo straordinario o di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile in caso di quarantena obbligatoria del figlio convivente disposta a seguito di contatti scolastici.

Tuttavia, nella Gazzetta Ufficiale n. 253 del 13 ottobre 2020, è stata pubblicata la Legge 13 ottobre 2020, n. 126, di conversione del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, contenente "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia" la quale ha disposto, con l'art. 1 comma 2, l'abrogazione, tra l'altro, del suindicato decreto-legge 8 settembre 2020, n. 111, fermo restando che "Restano validi gli atti ed i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla base dei medesimi decreti-legge [...] 8 settembre 2020, n. 111 [...]" ed **ha introdotto**, al D.L. n. 104/2020, **l'art. 21bis contenente una nuova disciplina in materia di "Lavoro agile e congedo straordinario per i genitori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici"**. Tale disciplina ha, di recente, subito una ulteriore modifica ad opera dell'art. 22 del Decreto-Legge 28 ottobre 2020, n. 137, contenente "Ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese, giustizia e sicurezza, connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19".

**Per quanto sopra, la precedente nota direttoriale, prot. n. 83971 del 16.10.2020, è annullata e, con la presente, si riportano, nel seguito, le disposizioni relative agli istituti che uno dei genitori può fruire in caso di quarantena del figlio convivente e/o di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente.**

Tali disposizioni si applicano esclusivamente al personale inquadrato nelle categorie B, C, D ed EP ed ai collaboratori linguistici, in servizio presso le Ripartizioni, gli Uffici ad esse afferenti, i Dipartimenti Universitari, le Biblioteche di area, le Scuole e i Centri nonché al personale Dirigenziale. Esse non si applicano:

- a) al personale tecnico-amministrativo utilizzato anche dall'Azienda Ospedaliera Universitaria "Federico II" ed individuato nell'elenco allegato C al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania;
- b) al personale di cui all'elenco allegato D al vigente Protocollo di intesa Università/Regione Campania, assunto dall'Università in categoria D ed EP, per conto dell'Azienda, per soli fini assistenziali, a totale carico del finanziamento regionale.

Ciò posto, l'art. 21bis del D.L. n. 104/2020, convertito in L. n. 126/2020, e s.m.i. dispone testualmente:

- **al comma 1:** "Un genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni sedici, disposta dal dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati, nonché nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni sedici";

- **al comma 2:** "E' altresì possibile svolgere la prestazione di lavoro agile se il contatto si è verificato all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche";

- **al comma 3:** "Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e comunque in alternativa alla misura di cui ai commi 1 e 2, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, minore di anni quattordici, disposta dal dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni quattordici. In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità nè riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro";

- **al comma 4:** "Per i periodi di congedo fruiti ai sensi del comma 3 è riconosciuta, in luogo della retribuzione e ai sensi del comma 7, un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo 23. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa";

- **al comma 5:** "Per i giorni in cui un genitore fruisce di una delle misure di cui ai commi 1, 2 o 3, o svolge anche ad altro titolo l'attività di lavoro in modalità agile o comunque non svolge alcuna attività lavorativa, l'altro genitore non può chiedere di fruire di alcuna delle predette misure, salvo che non sia

genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di una delle misure di cui ai commi 1, 2 o 3”;

- **al comma 6:** “Il beneficio di cui al presente articolo può essere riconosciuto, ai sensi del comma 7, per periodi in ogni caso compresi entro il 31 dicembre 2020”;

[...]

- **al comma 10:** “Le amministrazioni pubbliche provvedono alle attività di cui al presente articolo con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica”.

Alla luce di quanto sopra riportato e in considerazione del decreto della Ministra della Pubblica Amministrazione datato 19 ottobre 2020 e vigente fino al 31.12.2020, nonché dell’art. 5 del decreto del Direttore Generale n. 805 del 29.10.2020, il genitore lavoratore dipendente ha **diritto, durante il periodo di quarantena del figlio convivente, minore di anni sedici**, disposta dal dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente, **a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile**. A tal fine, il Responsabile di Struttura/Superiore gerarchico/Dirigente adotta, limitatamente a tale periodo, ogni soluzione utile ad assicurare lo svolgimento di attività in modalità agile, anche attraverso l’adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria d’inquadramento del dipendente interessato nonché allo svolgimento, secondo le disposizioni specifiche adottate dalla Ripartizione Organizzazione e Sviluppo, di appositi percorsi di formazione professionale.

Relativamente ai casi di **sospensione dell’attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 16**, uno dei genitori ha diritto di priorità a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, sempre che la stessa sia eseguibile in tale modalità, e nel rispetto di quanto previsto dall’art. 6 del decreto del Direttore Generale n. 805 del 29.10.2020.

In alternativa a quanto sopra (sia in caso di quarantena del figlio convivente minore di anni 16 sia in caso di sospensione dell’attività didattica in presenza), uno dei genitori ha diritto a fruire del **congedo straordinario** nel rispetto delle condizioni sotto illustrate:

- 1) il figlio deve essere convivente con il genitore richiedente;
- 2) il figlio deve essere minore di anni sedici;
- 3) il congedo è fruibile nella sola ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e comunque in alternativa a tale misura;
- 4) per i giorni in cui un genitore fruisce della prestazione di lavoro in modalità agile o del congedo straordinario, o svolge anche ad altro titolo l’attività di lavoro in modalità agile o comunque non svolge alcuna attività lavorativa, l’altro genitore non può chiedere di fruire di alcuna delle predette misure, salvo che non sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo della prestazione di lavoro in modalità agile o del congedo straordinario;
- 5) durante i giorni di fruizione del congedo in questione, l’altro genitore convivente con il minore non deve fruire né del congedo parentale ex art. 32 D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i. per lo stesso figlio, né dei riposi giornalieri ex artt. 39 e 40 del D.Lgs. n. 151/2001 (cd. riposi per allattamento) per lo stesso figlio (cfr. circolare n. 116 del 02.10.2020 dell’Istituto Nazionale Previdenza Sociale);
- 6) il congedo è fruibile, allo stato, fino al 31.12.2020.

**Per i periodi di congedo fruiti per il figlio minore di anni quattordici è riconosciuta, in luogo della retribuzione, un’indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa; gli stessi sono coperti da contribuzione figurativa.**

**Per quelli fruiti per il figlio di età compresa fra 14 e 16 anni, non è riconosciuta alcuna retribuzione o indennità, nè la contribuzione figurativa; durante tali periodi vigono il divieto di licenziamento ed il diritto alla conservazione del posto di lavoro.**

In linea con quanto sopra riportato, questa Amministrazione sta provvedendo a redigere il modulo di istanza UAPPC 40ENA/DAD, che sarà scaricabile dal sito web di Ateneo dal link <http://www.unina.it/modulistica/assenze-e-presenze-personale-contrattualizzato>.

Si invita ad assicurare la massima diffusione tra tutto il personale.

IL DIRETTORE GENERALE  
Dott. Francesco BELLO

Ripartizione Risorse umane Personale contrattualizzato e  
Trattamento pensionistico  
Il Dirigente: *Dott.ssa Gabriella Formica*  
Unità organizzativa responsabile del procedimento:  
*Ufficio Assenze e Presenze Personale Contrattualizzato*  
Responsabile del procedimento:  
*Dott. Salvatore Pasquino, Capo dell’Ufficio*  
e-mail: [uappc@unina.it](mailto:uappc@unina.it)  
p.e.c.: [uappc@pec.unina.it](mailto:uappc@pec.unina.it)

