



REPUBBLICA DI SAN MARINO

DECRETO – LEGGE 27 maggio 2020 n.92

(Ratifica Decreto - Legge 3 maggio 2020 n.67)

Noi Capitani Reggenti la Serenissima Repubblica di San Marino

Visto il Decreto – Legge 3 maggio 2020 n.67 – Interventi in ambito di lavoro e pensioni a supporto dell'emergenza economica causata da COVID-19 – promulgato:

Visti i presupposti di necessità ed urgenza di cui all'articolo 2, comma 2, lettera b) della Legge Costituzionale 15 dicembre 2005 n.183 e all'articolo 12 della Legge Qualificata 15 dicembre 2005 n.184 e precisamente:

- *tenuto conto che l'Organizzazione Mondiale della Sanità il 30 gennaio 2020 ha dichiarato l'epidemia da COVID-19 un'emergenza di sanità pubblica di rilevanza internazionale;*
- *viste le raccomandazioni alla comunità internazionale dell'Organizzazione Mondiale della Sanità circa la necessità di adottare misure adeguate;*
- *preso atto dell'evolversi della situazione epidemiologica, del carattere particolarmente diffusivo dell'epidemia e dell'incremento dei casi nella Repubblica di San Marino;*
- *visto il Decreto – Legge 17 aprile 2020 n. 62 “Misure urgenti di contenimento e gestione dell'emergenza da COVID-19 (Coronavirus)”;*
- *visto il Decreto – Legge 30 aprile 2020 n.66 “Interventi in ambito economico e per il sostegno di famiglie, imprese, lavoratori autonomi e liberi professionisti per affrontare l'emergenza COVID-19;*
- *valutata, in particolare, la necessità di contenere gli effetti negativi che l'emergenza epidemiologica da COVID-19 sta producendo sul tessuto socio-economico sammarinese, e altresì l'urgenza di implementare le misure di sostegno a favore delle famiglie, delle imprese, dei lavoratori autonomi e liberi professionisti, nonché dettare ulteriori misure connesse all'emergenza sanitaria;*

Vista la delibera del Congresso di Stato n.29 adottata nella seduta del 30 aprile 2020;

Visti gli emendamenti apportati al decreto suddetto in sede di ratifica dello stesso dal Consiglio Grande e Generale nella seduta del 22 maggio 2020;

Vista la delibera del Consiglio Grande e Generale n.3 del 22 maggio 2020;

Visto l'articolo 5, comma 2, della Legge Costituzionale n.185/2005 e gli articoli 9 comma 5 e 10 comma 2, della Legge Qualificata n.186/2005 e l'articolo 33, comma 6, della Legge Qualificata n.3/2018;

Promulghiamo e mandiamo a pubblicare il testo definitivo del Decreto - Legge 3 maggio 2020 n.67 così come modificato a seguito degli emendamenti approvati dal Consiglio Grande e Generale in sede di ratifica dello stesso:

INTERVENTI IN AMBITO DI LAVORO E PENSIONI A SUPPORTO DELL'EMERGENZA ECONOMICA CAUSATA DA COVID-19

Art. 1

(Misure straordinarie Cassa Integrazione Guadagni)

1. Le disposizioni relative alle cause per beneficiare della indennità di Cassa Integrazione Guadagni previste dall'articolo 11, comma 2, punti 1), 2) e 3), della Legge 31 marzo 2010 n.73, sono temporaneamente sospese.
2. Al comma 2, dell'articolo 11 della Legge n. 73/2010 viene aggiunto il seguente punto 4), per il periodo contingente l'emergenza sanitaria, prevedendo come nuova ed unica causa: "4) riduzione di operatività determinata dal rischio di contagio da COVID-19 o dalle ripercussioni dovute alla sua diffusione."
3. Le disposizioni che regolano il ricorso alla C.I.G. per la causa prevista al comma 2 sono le medesime che regolano il ricorso alla C.I.G. per la causa di cui al numero 1) del comma 2 dell'articolo 11 della Legge n.73/2010, fatte salve le eccezioni previste ai commi che seguono.
4. Per la causa 4) la misura di integrazione salariale concessa è nella misura del 30% per la prima settimana, del 45% per la seconda settimana e del 60% per le eventuali successive. Per settimana si intende l'orario settimanale contrattualmente previsto nei singoli contratti collettivi vigenti. Per il lavoro part-time le ore di cui sopra sono paramtrate alle ore di lavoro settimanale. Per il periodo di vigenza del presente articolo, le somme dovute a titolo di retribuzione già maturata sulla base del lavoro effettivamente svolto nonché quelle dovute in ragione dell'applicazione combinata delle misure previste dal presente decreto-legge, non possono essere complessivamente inferiori all'importo di euro 500,00 (cinquecento/00) calcolato su base mensile, fatto salvo il caso in cui la retribuzione originaria sia inferiore a tale soglia minima, in questo caso verrà riconosciuta l'intera retribuzione originaria. Le maggiori somme dovute ai fini dell'integrazione, di cui sopra, saranno erogate dalla Cassa Ammortizzatori Sociali.
5. La Commissione Cassa Integrazione Guadagni può concedere anche in presenza di CO.CO.PRO. autorizzati dagli uffici preposti, il ricorso alla C.I.G. per la causa 4) per il personale con contratto di lavoro dipendente. Il numero massimo di CO.CO.PRO. consentito non può comunque superare il 5% del numero totale dei lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Tale numero può essere elevato al 15% qualora la Commissione Lavoro abbia deliberato percentuali maggiori rispetto a quelle ordinarie, in riferimento a professionalità specifiche. Il ricorso alla C.I.G. è comunque vietato per i CO.CO.PRO..
6. L'integrazione salariale è concessa anche agli amministratori se regolarmente presenti nell'organico aziendale e qualora la richiesta di CIG interessi tutti i dipendenti.
7. Prima di accedere al trattamento di C.I.G. i lavoratori dipendenti devono aver già utilizzato tutte le ferie, permessi, recuperi residui dell'anno 2019 nonché di tutto quanto maturato al mese in cui viene richiesta l'integrazione salariale.
8. Nel caso in cui il dipendente abbia già usufruito del trattamento C.I.G. causa 4) per un bimestre, da intendersi come monte ore determinato dal divisore contrattuale moltiplicato per 2 o, per gli orari di lavoro a tempo parziale, alle ore di lavoro mensili moltiplicate per 2, superato tale periodo gli oneri relativi alle ferie ed alla gratifica natalizia e ogni altra contribuzione compresa, sono a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali. Tali oneri vengono calcolati sempre al netto della contribuzione dovuta dal dipendente e maturati nei limiti del valore in percentuale della retribuzione di cui al comma 4. Gli oneri relativi alle festività ed indennità di anzianità sono a carico del datore di lavoro.
9. Superato il termine di un trimestre di utilizzo della C.I.G. causa 4), da intendersi come monte ore determinato dal divisore contrattuale moltiplicato per 3, o, per gli orari di lavoro a tempo parziale, alle ore di lavoro mensili moltiplicate per 3; l'erogazione del trattamento di Cassa Integrazione e Guadagni di cui al comma 4) sarà per un ammontare del 50% della retribuzione persa, comprensiva delle ore non lavorate e del relativo salario differito (tredicesima mensilità, indennità di anzianità, ferie). I salari differiti vengono calcolati sempre al netto della contribuzione dovuta dal dipendente e maturati nei limiti del valore in percentuale della retribuzione di cui presente comma. Gli oneri relativi alle festività sono a carico del datore di lavoro.

10. Qualora, per più di un mese nel corso delle sei mensilità antecedenti alla richiesta di accesso alla C.I.G., il dipendente abbia usufruito di permessi non retribuiti, aspettative o comunque abbia svolto un orario di lavoro differente rispetto a quello previsto dal contratto di lavoro o dal nulla osta, in assenza di regolare comunicazione agli uffici competenti, la misura di erogazione della C.I.G. sarà rapportata alla media delle ore valide ai fini contributivi delle ultime sei mensilità.
11. Oltre alle limitazioni e sanzioni di cui ai commi 11 e 12, ed a quelle previste dalle specifiche norme a contrasto del lavoro abusivo, non sarà ammesso per tre mesi il ricorso alla C.I.G., per ogni causale, qualora vengano rilevate le seguenti irregolarità:
 - presenza in servizio di lavoratori in C.I.G.;
 - prestazione del servizio dal domicilio o presso qualunque altro luogo diverso dalla sede aziendale;
 - presenza di lavoratori irregolari;
 - presenza di lavoratori dipendenti distaccati da altre aziende, esclusa la fattispecie di cui all'articolo 19, comma 1) lettera b) della Legge 29 settembre 2005 n. 131 e distacchi provenienti da aziende appartenenti allo stesso gruppo industriale o distacchi correlati ad accordi di sistema precedentemente stipulati.
12. Non è possibile ricorrere alla C.I.G., per la causa prevista al comma 2, qualora l'azienda richiedente sia incorsa, nei tre mesi precedenti alla richiesta, nelle sanzioni previste dall'articolo 7 della Legge n.73/2010 per le tipologie di C.I.G. previste dalla medesima legge e successive modifiche.
13. Le sanzioni di cui all'articolo 7 della Legge 73/2010 sono applicate in misura triplicata.
14. Le richieste di C.I.G., già autorizzate o in attesa di valutazione da parte della Commissione per la Cassa Integrazione Guadagni di cui all'articolo 16 della Legge n. 73/2010, rientrano nelle determinazioni di cui al presente decreto-legge. Il regime di cui al presente decreto-legge, sia per l'utilizzo preliminare delle ferie che per le nuove aliquote, verrà applicato a partire dal 14 marzo 2020.
15. Visti gli adempimenti previsti dal presente decreto-legge, la Commissione per la Cassa Integrazione Guadagni, in deroga alla Legge 21 dicembre 2018 n.171, ha accesso a tutti i dati personali di persone fisiche e giuridiche ritenuti necessari all'espletamento delle funzioni previste per legge.
16. Per quanto non previsto dal presente decreto-legge si fa riferimento alle disposizioni di cui alla Legge n. 73/2010 e successive modifiche laddove compatibili.
17. I datori di lavoro sono tenuti a programmare le eventuali chiusure di attività, nei periodi successivi allo stato di emergenza, tenuto conto delle ferie già fruiti dai dipendenti in applicazione alle misure del presente decreto-legge.
18. Al termine dello stato di emergenza, con riferimento ad eventuali e successive richieste di accesso alla Cassa Integrazione Guadagni, e limitatamente all'anno in corso, al lavoratore che in tale periodo ha usufruito delle ferie prima di accedere alla C.I.G. causa 4) sarà applicato il trattamento previsto dal presente articolo per il periodo di tempo pari alle ore di ferie fruiti.
19. Ai dipendenti assunti da meno di 15 giorni è precluso l'accesso alla C.I.G. causa 4).
20. Al termine del periodo di vigenza del presente decreto-legge saranno definite misure di raccordo fra la C.I.G. causa 4) e le altre forme temporaneamente sospese.”
21. E' abrogato l'articolo 7 del Decreto-Legge 30 aprile 2020 n. 66.
22. Le disposizioni di cui al presente articolo avranno efficacia sino al 31 dicembre 2020.”

Art. 2

(Modifica dell'articolo 15 della Legge n. 73/2010 - Erogazione indennità Cassa Integrazione Guadagni)

1. Dall'entrata in vigore del presente decreto-legge e sino al 31 dicembre 2020 le disposizioni dell'articolo 15 della Legge n. 73/2010, sono così modificate:
 - “1. Il pagamento dell'indennità di Integrazione salariale deve essere effettuato dal datore di lavoro con cadenza mensile tramite il Libro Paga e comunque non oltre il 15° giorno del mese successivo a quello a cui esso si riferisce.

2. L'importo dell'integrazione sarà rimborsato al datore di lavoro secondo disposizioni previste per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.

3. Qualora il datore di lavoro non ottemperi, su richiesta degli interessati, l'Istituto per la Sicurezza Sociale erogherà direttamente l'indennità entro i successivi 30 giorni. In tale caso il datore di lavoro sarà tenuto a versare una penalità pari al 15% dell'importo dell'integrazione salariale non corrisposta. Qualora il datore di lavoro non ottemperi al pagamento dell'indennità e non richieda l'erogazione diretta nei termini previsti dal comma 1, la richiesta può essere presentata dal lavoratore, anche per il tramite della OO.SS. cui è iscritto o conferisce mandato.

4. La penalità, di cui al comma 3, non sarà applicata nel caso in cui il datore di lavoro dichiarerà di non detenere, a San Marino o all'estero, nei conti correnti aziendali, nonché nei conti correnti personali per i lavoratori autonomi e i titolari di ditta individuale, disponibilità liquide superiori al costo dell'integrazione salariale maggiorato del 25%. La penalità non sarà comunque applicata qualora tali disponibilità siano pari o inferiori a euro 10.000,00 (diecimila/00). In questo caso, la richiesta di erogazione diretta dovrà essere presentata entro i termini di cui al comma 1, previa sottoscrizione di apposita autodichiarazione ed indicazione di estremi di c/c intestato al lavoratore ed invio della busta paga da parte del datore di lavoro. L'Istituto per la Sicurezza Sociale provvederà ad erogare direttamente ai dipendenti l'importo dovuto e contestualmente invierà all'Ufficio Tributario la relativa documentazione affinché siano svolte le necessarie verifiche circa l'effettiva insussistenza delle disponibilità dichiarate. Ciò dovrà avvenire sulla base dei documenti fiscali ed amministrativi a disposizione dell'Ufficio Tributario e tramite verifiche bancarie in deroga alle disposizioni in materia di riservatezza bancaria e anche attivando l'Ufficio Centrale di Collegamento. Nel caso emergano dichiarazioni non corrispondenti, l'Ufficio Tributario dovrà provvedere a segnalare al Tribunale il datore di lavoro per false dichiarazioni, ai sensi dell'articolo 297 del Codice Penale salvo che il fatto non costituisca diverso reato, nonché ad applicare una sanzione pecuniaria amministrativa pari al doppio dell'indennità pagata indebitamente in modo anticipato.”.

Art. 3

(Misure straordinarie a tutela dell'occupazione interna)

1. In considerazione degli effetti negativi dell'emergenza COVID-19 sull'economia e sul mercato del lavoro ed al fine di tutelare l'occupazione interna, in via straordinaria, dall'entrata in vigore del presente decreto-legge e fino al 31 dicembre 2020, si dispone quanto segue:

a) sono sospese le procedure per l'assunzione nominativa di personale non iscritto alle liste di avviamento al lavoro di cui all'articolo 2 della Legge 29 settembre 2017 n.115, nonché tutte le misure di attuazione previste dal Decreto Delegato 5 dicembre 2017 n.137 esclusivamente in riferimento a quelle inerenti all'articolo 2 della Legge n.115/2017. La sospensione si applica sulle richieste presentate a partire dall'entrata in vigore del presente decreto-legge, con esclusione nei riguardi di amministratori e soci di società, personale stagionale già assunto in anni precedenti, eventuale distacco e/o trasferimento di dipendenti all'interno di società del gruppo;

b) l'articolo 20 della Legge 4 maggio 1977 n. 23 è così modificato:

“Qualora nel termine di 25 giorni dalla data della comunicazione di cui all'articolo 19, non si raggiunga fra le parti completo accordo, oppure, qualora attraverso le procedure previste dall'ultima parte dell'articolo 6 della Legge 28 ottobre 1975 n.37, non si pervenga ad accordo circa il numero e la qualifica del personale da ridurre, le parti congiuntamente o disgiuntamente ne informano la Segreteria di Stato per il Lavoro la quale, nel termine di 8 giorni, provvede alla loro convocazione allo scopo di esaminare, sulla base delle informazioni fornite dall'azienda, le possibilità concrete di evitare totalmente o parzialmente la riduzione di personale anche mediante eventuale trasferimento nell'ambito aziendale, senza che il personale medesimo possa comunque costituire un carico improduttivo per l'azienda. A tal fine, dovrà essere anticipata prima della data dell'incontro una relazione che illustri in maniera dettagliata l'attività aziendale, contenente le informazioni relative alle entrate aziendali, alla perdita del fatturato, al costo del personale e agli

altri costi aziendali, alle strategie per il mantenimento ed il rilancio dell'azienda e ad eventuali incentivi, crediti agevolati o altre tipologie di sostegni beneficiati negli ultimi 5 anni, motivando le ragioni per cui il licenziamento dei dipendenti individuati sia l'unica alternativa, anche rispetto alle misure di sostegno alle attività economiche previste dalla normativa sammarinese.”;

c) per quanto riguarda i licenziamenti dovuti a sospensione o cessazione dell'attività, sui datori di lavoro e sul personale interessato si applica il dispositivo antielusivo previsto dall'articolo 75 della Legge 16 dicembre 2013 n.166 e successive modifiche, ai fini del rilascio di avvio di nuove attività economiche o di nuove assunzioni, tramite apposita circolare emessa dagli Uffici competenti;

d) l'articolo 23 della Legge n.23/1977 è così modificato:

“Qualora l'azienda sia nelle condizioni di procedere a nuove assunzioni nelle mansioni e qualifiche proprie dei lavoratori già licenziati, questi ultimi devono essere interpellati al fine della riassunzione, con precedenza rispetto ad altri e, tra loro, la precedenza spetta a coloro che erano stati assunti dalle liste di avviamento al lavoro. Tale diritto di precedenza si mantiene per tutta la durata del percepimento degli ammortizzatori sociali usufruiti dal lavoratore licenziato e comunque per un periodo non inferiore a dodici mesi dalla data di licenziamento.”.

Art. 4

(Ricalcolo temporaneo aliquote dell'indennità economica speciale e dell'indennità di disoccupazione)

1. Il comma 4 dell'articolo 20 della Legge 31 marzo 2010 n.73 come modificato dall'articolo 15 della Legge 29 aprile 2014 n.71 è così modificato:

“4. Il diritto all'indennità economica speciale è in ogni caso subordinato al raggiungimento dei giorni effettivamente lavorati presso il datore di lavoro che ha disposto il licenziamento, ai quali vengono sommati i periodi di CIG causa 4) ed il preavviso anche se non lavorato.”

2. I commi 2, 3 e 4 dell'articolo 19 della Legge n.71/2014 sono così modificati:

“2. L'erogazione di quanto previsto al comma 2 dell'articolo 20 della Legge 31 marzo 2010 n.73, come modificato dall'articolo 15 della presente legge, fermo restando le disposizioni di cui ai commi 7, 9 e 10 del medesimo articolo, avviene sulla base delle seguenti percentuali:

- a) 60% per i primi sei mesi;
- b) 50% dal 7° al 9° mese;
- c) 45% dal 10° al 12° mese.
- d) 40% dal 13° al 18° mese.”

“3. L'erogazione di quanto previsto al comma 3 dell'articolo 20 della Legge 31 marzo 2010 n.73, come modificato dall'articolo 15 della presente legge, fermo restando le disposizioni di cui ai commi 7, 9 e 10 del medesimo articolo, avviene sulla base delle seguenti percentuali:

- a) 55% per i primi sei mesi;
- b) 45% dal 7° al 9° mese;
- c) 30% dal 10° al 18 mese.”

“4. L'erogazione di quanto previsto al comma 8 dell'articolo 20 della Legge 31 marzo 2010 n.73, come modificato dall'articolo 15 della presente legge, fermo restando le disposizioni di cui ai commi 7, 9 e 10 del medesimo articolo, avviene sulla base delle seguenti percentuali:

- a) 65% per i primi sei mesi;
- b) 60% dal 7° al 12° mese.”

3. In deroga al comma 5 dell'articolo 19 della Legge n. 71/2014, le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano agli accordi di mobilità, di cui alla Legge n. 23/1977, stipulati successivamente all'entrata in vigore del presente decreto-legge e sino al 31 dicembre 2020.

4. In via transitoria, al fine di raccordare le disposizioni del presente articolo e quelle previste dai commi 2, 3 e 4 dell'articolo 19 della Legge n. 71/2014, i lavoratori coinvolti nelle procedure di riduzione del personale avviate entro la data di entrata in vigore del presente decreto-legge potranno optare, in occasione della sottoscrizione dell'accordo di mobilità, tra il regime di cui al comma 2 o quello previgente.

5. Tutti i lavoratori che hanno involontariamente perduto o perderanno il lavoro a far data dall'1 marzo 2020 e sino al 31 dicembre 2020, ma che non hanno raggiunto i periodi minimi di attività lavorativa svolta di cui all'articolo 23, comma 1, lettera a) della Legge 73/2010, rientrano comunque nelle disposizioni di cui al predetto comma, con un'indennità pari al 30% della media delle retribuzioni degli ultimi 4 mesi, per il periodo massimo di 3 mesi. Nel caso in cui le retribuzioni percepite siano inferiori a 4, la media verrà calcolata sulle retribuzioni effettivamente percepite. Nel periodo minimo di attività lavorativa vengono conteggiati anche i periodi di CIG causa 4) ed il preavviso anche se non lavorato. Per i lavoratori che hanno perso il lavoro prima dell'entrata in vigore del presente decreto-legge, l'indennità decorre dalla data di presentazione delle domanda.

Art. 5

(Ritenuta fiscale straordinaria per solidarietà COVID-19)

1. Al fine di contenere gli effetti negativi derivanti dalle misure di prevenzione e contenimento connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è previsto in via straordinaria, limitatamente ed esclusivamente per i mesi di maggio, giugno, luglio ed agosto 2020, l'intervento sulle pensioni ordinarie di importo lordo superiore ad euro 1.500,00 (millecinquecento/00) mensili di cui ai commi 2, 3, 4 e 5.

2. E' istituita una "ritenuta fiscale straordinaria per solidarietà COVID-19" progressiva per scaglioni e con percentuale decrescente rispetto al primo mese di applicazione, aggiuntiva alla ritenuta fiscale di solidarietà introdotta dall'articolo 24, comma 1, della Legge 5 ottobre 2011 n.158, come modificata dall'articolo 47 della Legge 20 dicembre 2013 n.174.

3. La ritenuta fiscale straordinaria di cui al comma 2 viene definita secondo lo schema seguente:

- per gli scaglioni fino ad euro 1.500,00 (millecinquecento/00) nessuna ritenuta;
- per gli scaglioni da euro 1.500,01 (millecinquecento/01) è pari al 15% per il mese di maggio, al 10% per il mese di giugno, al 7,5% per il mese di luglio e al 5% per il mese di agosto 2020.

4. Le somme derivanti dalla ritenuta fiscale straordinaria, di cui al comma 2, verranno imputate sul capitolo 1-3-2390 "Fondo straordinario a sostegno del rilancio dell'economia" di cui all'articolo 18 del Decreto-Legge 21 aprile 2020 n. 63.

5. L'imposizione fiscale sui redditi derivanti dal percepimento di trattamenti pensionistici avviene al netto della ritenuta di solidarietà stabilita dal presente articolo e dal combinato disposto dell'articolo 24, comma 1, della Legge 5 ottobre 2011 n.158, e dell'articolo 47 della Legge 20 dicembre 2013 n.174.

Art. 6

(Disposizioni per il personale docente)

1. Le disposizioni dettate in relazione al personale docente delle UO Scuola Elementare, Scuola Media Inferiore, Scuola Secondaria Superiore, Centro di Formazione Professionale e per le Politiche Attive del Lavoro (CFP-UPAL) dall'articolo 36, comma 3 e dall'Allegato 4 del Decreto-Legge 30 aprile 2020 n.66, si applicano anche al personale docente dell'Istituto Musicale Sammarinese (IMS) che abbia erogato didattica a distanza. Il livello e le modalità della prestazione lavorativa da rendersi da parte del personale docente dell'IMS tramite strumenti telematici ed informatici sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione e dalla Direzione dell'Istituto medesimo, tenendo conto di quanto definito dal Consiglio di Dipartimento del Dipartimento Istruzione con riferimento ai docenti delle scuole primaria e secondarie e del CFP-UPAL.

2. Il trattamento retributivo da riconoscersi durante lo stato di emergenza sanitaria da COVID-19 in favore del personale accademico e del personale in servizio su profilo di ruolo (PDR) di Esperto in Attività Professionale (ESPATPROF) dell'Università degli Studi e dei titolari di contratti di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 20 della Legge 25 aprile 2014 n.67 è definito dal Consiglio dell'Università, previo parere obbligatorio del Senato Accademico. Tale trattamento è

stabilito tenendo conto di quanto previsto dall'articolo 36, comma 3 e dall'Allegato 4 del Decreto-Legge n.66/2020, delle deliberazioni assunte dal Consiglio di Dipartimento del Dipartimento Istruzione nonché dei minori oneri sostenuti dai predetti personale e collaboratori in ragione dell'effettuazione della propria prestazione lavorativa e professionale con modalità a distanza.

3. A parziale rettifica di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1 dell'Allegato 4 al Decreto Legge 2020 n.63, la retribuzione del personale addetto dell'Unità Organizzativa (UO) Servizi Socio Educativi per la Prima Infanzia per le settimane dal 24 febbraio all'8 marzo 2020 è piena e non subisce alcuna riduzione, in ragione della presenza in servizio dei predetti dipendenti con l'ordinario orario lavorativo giornaliero e settimanale.

Art. 7

(Disposizioni in merito al Corso Abilitante all'Insegnamento)

1. E' consentito ai corsisti dell'edizione 2019/2020 del Corso Abilitante all'Insegnamento nella Scuola Media Inferiore e Secondaria Superiore, e Lingua Inglese ed Educazione Motoria nelle scuole di ogni ordine e grado, di poter proseguire il loro tirocinio con i Docenti Accoglienti durante la didattica a distanza.

2. I corsisti, previo superamento della prova d'esame che si svolgerà il 19 giugno 2020, potranno iscriversi nelle graduatorie per l'insegnamento, potranno accedere al conferimento di incarichi e supplenze e matureranno il punteggio conseguente.

3. Coloro che fra i corsisti non riuscissero ad ultimare le ore di tirocinio previste, entro l'anno scolastico 2019/2020, potranno concluderle alla ripresa della scuola nel nuovo anno. Anche per questi ultimi varranno le condizioni di cui al comma 2.

Art. 8

(Integrazione ed ampliamento delle misure per il sostegno del lavoratore pubblico con nucleo familiare in cui siano presenti minori, disabili o soggetti non autosufficienti)

1. Il lavoratore del Settore Pubblico Allargato che rientri nell'ambito di applicazione dell'articolo 2 del Decreto - Legge 21 aprile 2020 n.63 e per il quale sussistano le condizioni ivi indicate, oltre a beneficiare del permesso parentale straordinario, ha il diritto di:

- a) godere dei giorni di congedo ordinario e dei recuperi orari maturati, per fare fronte alle esigenze familiari con l'unico vincolo di preventiva informazione al competente Dirigente o Direttore in modo che si possa far fronte alle esigenze di servizio. Il godimento dei giorni di congedo ordinario non è soggetto agli ordinari limiti dei sei periodi massimi di fruizione degli stessi ed il termine minimo di preavviso per richiederli è ridotto a due giorni lavorativi antecedenti l'inizio dell'astensione dal lavoro;
- b) in caso di articolazione dell'orario di servizio in turni o fasce orarie giornalieri, suddividere la propria prestazione lavorativa giornaliera in turni/fasce orarie. Tale diritto potrà essere limitato o escluso solo nel caso di assoluta incompatibilità della suddetta modalità di espletamento della prestazione lavorativa con l'attività od i servizi resi dall'ufficio od articolazione organizzativa;
- c) accedere al regime di lavoro a tempo parziale a 18, 24 o 30 ore settimanali senza applicazione delle limitazioni previste dall'Accordo P.A./OO.SS. sul part-time per motivi personali sottoscritto in data 24 novembre 2005 e ratificato dal Consiglio Grande e Generale nella seduta del 14 dicembre 2005 con delibera n.3, nonché dall'ulteriore normativa, anche di contrattazione collettiva, vigente in materia. Eventuali sostituzioni del personale che acceda al lavoro a tempo parziale sono consentite secondo quanto indicato dalle direttive previste dagli articoli 15, comma 2 e 16 del Decreto Delegato 28 giugno 2018 n.78. Eventuali qualifiche/profili di ruolo (PDR) in relazione ai quali sia presumibile l'impossibilità di individuare sostituti, possono essere escluse, con atto delle competenti Direzioni Generali, dall'applicazione di quanto previsto dalla presente lettera c). La Direzione Generale della Funzione Pubblica stabilisce i criteri di priorità nella concessione del part-time nel caso in cui siano presentate più richieste da parte di dipendenti

del medesimo ufficio od articolazione organizzativa, tenendo conto, in particolare, della situazione e composizione del nucleo familiare.

2. Le disposizioni di cui al presente articolo hanno efficacia sino al 31 dicembre 2020.

Art. 9

(Lavoro a distanza nell'Amministrazione)

1. Allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro nella contingente situazione di emergenza sanitaria da COVID-19, di perseguire, il più efficacemente possibile, il distanziamento sociale fra i pubblici dipendenti, limitando la presenza del personale nelle sedi di lavoro, nonché di conciliare le esigenze familiari dei dipendenti con quelle lavorative, l'Amministrazione, può avvalersi di forme di lavoro a distanza. Il lavoro a distanza si realizza quale telelavoro a domicilio e l'attività lavorativa è svolta con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'ufficio od articolazione organizzativa cui la prestazione stessa inerisce.

2. Il lavoro a distanza non muta la natura del rapporto di lavoro in atto e si realizza secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva e dagli specifici progetti definiti dai competenti Dirigenti e Direttori in accordo, per la Pubblica Amministrazione, con la Direzione Generale della Funzione Pubblica (DGFP) e, per le Aziende Autonome di Stato ed Enti Pubblici, con le rispettive Direzioni Generali. I progetti, sono predisposti in conformità alla contrattazione collettiva che regola la materia.

3. La Pubblica Amministrazione, le Aziende Autonome di Stato e gli Enti Pubblici possono curare la fornitura e/o l'installazione, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, di apparecchiature informatiche e collegamenti telefonici e telematici necessari al proprio personale. Qualora non sia possibile quanto sopra, la prestazione in lavoro a distanza può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'Amministrazione e previo accordo con le competenti dirigenze di cui al comma 2, primo periodo. In tali casi, le spese sostenute dal dipendente e convalidate dall'Amministrazione possono essere interamente o parzialmente dedotte dall'imposta generale sui redditi frazionandole sino ad un massimo di cinque annualità, con le modalità definite da circolare dell'Unità Organizzativa Ufficio Tributario. La valutazione di congruità delle spese sostenute, ai fini della convalida delle stesse, è effettuata dalla Direzione Generale della Funzione Pubblica previo parere dell'Unità Organizzativa (UO) Informatica, Tecnologia, Dati e Statistica ed eventualmente di altre UO e Dipartimenti; la convalida potrà essere, altresì, relativa ad una quota delle spese sostenute. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano retroattivamente a decorrere dal 24 febbraio 2020.

4. La contrattazione collettiva, in relazione alle diverse tipologie del lavoro a distanza, adegua alle specifiche modalità della prestazione, la disciplina economica e normativa del rapporto di lavoro del personale interessato, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, delle coperture assicurative, dell'informazione e della formazione, del rispetto delle norme in materia di ambiente, sicurezza e salute dei lavoratori. Tale contrattazione definisce, altresì, tra l'altro, i contenuti dei progetti di cui al comma 2, i tempi di riposo del lavoratore, l'articolazione del tempo di lavoro e gli eventuali rientri periodici nell'ordinaria sede di lavoro.

Art. 10

(Disposizioni finali)

1. Le disposizioni del presente decreto-legge producono effetti a partire dalla sua entrata in vigore e fino al 31 dicembre 2020, salvo diverse disposizioni.

2. Le disposizioni del presente decreto - legge sono soggette a verifica almeno bimestrale sull'andamento dell'occupazione e sullo stato di salute delle aziende e che verrà svolta previo confronto con le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni Datoriali giuridicamente riconosciute.

3. E' facoltà del Congresso di Stato dettare disposizioni interpretative ed applicative del presente decreto-legge.
4. Dalla data di efficacia delle disposizioni del presente decreto-legge cessano di produrre effetti le disposizioni precedenti ove incompatibili.

Dato dalla Nostra Residenza, addì 27 maggio 2020/1719 d.F.R.

I CAPITANI REGGENTI
Alessandro Mancini – Grazia Zafferani

IL SEGRETARIO DI STATO
PER GLI AFFARI INTERNI
Elena Tonnini