



ULSS7
PEDEMONTANA

U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE
Titolo VIII.5.3

A TUTTI I DIPENDENTI

Oggetto: Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020 e nota Regione del Veneto prot. 128127-C.110 del 20 marzo 2020 - indicazioni in materia di personale

Con il Decreto Legge "Cura Italia" n. 18 pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 17 marzo 2020 e rubricato "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19" al Capo II sono state introdotte, tra le altre, "Norme speciali in materia di riduzione dell'orario di lavoro e di sostegno ai lavoratori" che riguardano il personale del settore pubblico e che, con successiva nota anche la Regione del Veneto ha precisato (ns. rif. prot. 24062 del 20/03/2020).

Di seguito alcune indicazioni.

1. D.L. 18/2020, art. 24 – Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, Legge n. 104/1992 (cod. 503/052)

Comma 1. "Il numero dei giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa ai cui all'art. 33, comma 3, della L. 104/1992, è incrementato di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020". Le ulteriori 12 giornate si aggiungono, pertanto, con decorrenza dalla data di entrata in vigore del Decreto Legge "Cura Italia", ossia dal 17/03/2020, a quelle già previste dall'art. 33 e sono da intendersi complessive per i mesi di marzo e aprile e non dodici per ognuno dei due mesi.

Gli ulteriori 12 giorni di permesso si sommano pertanto ai benefici già riconosciuti. Quindi, i titolari di tale beneficio potranno fruire, nelle due mensilità indicate, di complessivi 18 giorni di permesso (3gg a marzo per ogni assistito, 3gg ad aprile per ogni assistito, e complessivi ulteriori 12gg nel bimestre marzo-aprile).

Si precisa infine che, così come avviene per i permessi Legge 104/1992 art. 33, anche gli ulteriori 12 giorni complessivi previsti dall'art. 24 D.L. 18/2020 vanno ridimensionati in proporzione dell'entità della prestazione lavorativa (ulteriori 12gg nel bimestre marzo-aprile per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno, riproporzionati per i part-time verticali)

Resta salvo il diritto del dipendente, egli stesso disabile in situazione di gravità certificata, di fruire del beneficio previsto dall'art. 24 comma 1 anche ad ore, così come avviene per la fruizione dei permessi ex Legge 104/1992 art. 33.

Trattandosi di "estensione durata permessi" basata sulla vigente normativa, si ritiene utile ricordare l'art. 38 "Permessi previsti da particolari disposizioni di legge" CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018 che così dispone: Comma 2. "Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente che

fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'inizio di ogni mese ovvero, in caso di orario di lavoro articolato in turni, in tempo utile per la predisposizione della turnistica per il mese di riferimento".

La fruizione di tali giornate deve essere preventivamente programmata con il proprio Responsabile, al fine di garantire il costante e puntuale funzionamento delle attività aziendali.

Si evidenzia, pertanto, in particolare il Comma 2 dell'art. 24 D.L. 18/2020: *"Il beneficio di cui al comma 1 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*

In relazione a questa ultima previsione, i Direttori/Responsabili sono tenuti a verificare la possibilità di consentire, attraverso opportune misure organizzative quali - ad esempio - la rotazione del personale, anche ai professionisti che operano nelle aree più direttamente impegnate nell'emergenza, di fruire, anche parzialmente, di quanto previsto dal citato articolo.

La richiesta di fruizione dovrà pervenire secondo le consuete modalità in uso.

Si rimanda, da ultimo, al già dimostrato forte senso di responsabilità di ogni operatore sanitario, e comunque di ogni operatore di qualsiasi ruolo e qualifica impegnato a qualsiasi titolo a fronteggiare il periodo di emergenza sanitaria, la valutazione circa l'applicabilità di tale disposizione nelle aree aziendali più impegnate per il contrasto al Coronavirus, e, ovviamente a ciascun Responsabile è demandata la valutazione circa la concedibilità di tali ulteriori permessi.

2. D.L. 18/2020, 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

2.1 Congedo parentale "speciale" (cod. 505/301)

Il Decreto Legge "Cura Italia" introduce inoltre disposizioni a sostegno dei lavoratori in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado. Articolo 25, Comma 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 DPCM 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'art. 23, commi 1, 2, 4, 5, 6 e 7. Il congedo e l'indennità di cui al primo periodo del Comma 1 non spetta in tutti i casi in cui uno o entrambi i lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici".*

Pertanto, a decorrere dal 5 marzo, per i genitori - naturali o affidatari - di figli minori di 12 anni (cod. 505/301) è prevista la possibilità di beneficiare di uno specifico congedo "speciale" di 15 giorni, continuativi o frazionati. I 15 giorni costituiscono il limite massimo di giorni fruibili attraverso questo istituto, indipendentemente dal numero dei figli minori di 12 anni.

Il congedo dà diritto a un'indennità pari al 50% della retribuzione e può essere riconosciuto alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di 15 giorni coperti da contribuzione figurativa.

I dipendenti con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni (cod. 505/311) possono fruire di un periodo di congedo non retribuito per tutta la durata dell'emergenza sanitaria, in considerazione della sospensione delle attività didattiche e dei servizi educativi per le scuole di ogni ordine e grado, sempre che non ne goda l'altro genitore o che non sia destinatario di altre misure a sostegno del reddito, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro. In questo caso l'assenza non dà diritto alla retribuzione, né al riconoscimento di contribuzione figurativa.

Il limite temporale per la fruizione è, ad oggi, fissato al 3/04/2020, come da disposizioni vigenti, ma verrà automaticamente aggiornato in caso di ulteriore estensione della chiusura della attività scolastiche ed educative.

Non viene applicato il limite di età nel caso di genitori con figli disabili in condizione di gravità (cod. 505/301) ai sensi dell'articolo 4, comma 1 della L.104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale. In tale ipotesi il congedo dà diritto a un'indennità pari al 50% della retribuzione e i 15 giorni complessivi sono coperti da contribuzione figurativa.

§§§§§§§§§§

Eventuali periodi di congedo parentale già fruiti dai dipendenti dal 5 marzo 2020 sono convertiti nel suddetto congedo "speciale" con diritto all'indennità e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale ordinario.

Vista la ratio di questo istituto, è inoltre possibile la sostituzione manuale delle assenze già registrate e giustificate in altro modo, fruite a decorrere dal 5 marzo, qualora il dipendente scelga di avvalersi di questa tipologia di assenza.

La fruizione del congedo 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. È pertanto necessario che il dipendente certifichi che non esiste nel nucleo familiare alcun genitore beneficiario di altri strumenti a sostegno del reddito e che vengano verificati i giorni di congedo complessivamente goduti dal nucleo familiare.

Ai sensi del Comma 2. *"L'erogazione dell'indennità, nonché l'indicazione delle modalità di fruizione del congedo sono a cura dell'amministrazione pubblica con la qual intercorre il rapporto di lavoro"*. Le richieste per la fruizione del congedo "speciale", redatte su apposito Modulo reso disponibile a tutti i dipendenti e sottoposte preventivamente al visto del proprio Responsabile, vanno pertanto inoltrate alla U.O.C. Gestione Risorse Umane - Ufficio Rilevazione.

Come precisato nella nota regionale citata in premessa, rimane in capo alle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale indicare le modalità di fruizione del congedo che ragionevolmente potranno tener conto delle particolarità del contesto sanitario, tanto più in questa fase emergenziale.

Anche in relazione a questa ultima previsione, spetta pertanto ai Direttori/Responsabili, pur garantendo il diritto sancito dal decreto in questione ai dipendenti che ne hanno titolo, programmare, anche tramite rotazione del personale, la fruizione di tale congedo in modo tale da assicurare la continuità delle attività necessarie al miglior funzionamento dell'Azienda.

2.2 Acquisto di servizi di baby-sitting

Con riferimento all'acquisto di servizi di baby-sitting, l'art. 25, Comma 3. del D.L. 18/2020 precisa che *"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 socio sanitari, il bonus per l'acquisto dei servizi di baby-sitting per l'assistenza e la sorveglianza dei figli minori fino a 12 anni di età, previsto dall'art. 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".

In alternativa ai benefici previsti dal comma 1 dell'art. 25 (punto 2.1 di questa comunicazione), per le figure sanitarie elencate dal comma 3 dello stesso articolo è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per l'assistenza e la sorveglianza dei figli minori fino a 12 anni di età, nel limite massimo complessivo di 1000 euro.

Tale facoltà si intende riservata al personale appartenente alle figure tassativamente indicate, operanti all'interno delle strutture ospedaliere o territoriali che, in ragione dell'emergenza epidemiologica, non possono fruire del congedo "speciale". Figure professionali diverse da quelle indicate, benché dipendenti dalla Aziende sanitarie, non hanno pertanto diritto al beneficio in parola.

Per accedere al bonus, il lavoratore deve presentare domanda tramite i canali telematici dell'Inps secondo le modalità tecnico operative stabilite dal medesimo Istituto.

Di tale domanda deve essere data tempestiva informazione scritta alla U.O.C. Gestione Risorse Umane.

3. D.L. 18/2020, art. 23 - Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, i lavoratori autonomi, per emergenza COVID-19

Visto il sostanziale rimando operato dall'art. 25, si ritiene utile riportare di seguito l'art. 23, commi 1, 2, 4, 5, 6 e 7 dallo stesso citati.

Comma 1. *"Per l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo, 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 DPCM 4 marzo 2020, e per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a 15 giorni, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire, ai sensi dei commi 9 e 10, per i **figli di età non superiore ai 12 anni**, fatto salvo quanto previsto al comma 5, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una **indennità pari al 50% della retribuzione** calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 151/2001, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa".*

Comma 2. *"Gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del citato D.Lgs. 151/2001, 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".*

Comma 4. *"La fruizione del congedo di cui al presente articolo è riconosciuta **alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di 15 giorni**, ed è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi si 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".*

Comma 5. *"Ferma restando l'estensione della durata dei permessi retribuiti di cui all'articolo 24, il limite di età di cui ai commi 1 e 3 non si applica in riferimento ai **figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi***

dell'articolo 4, comma 1 della L.104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale".

Comma 6. *"Fermo restando quanto previsto nei commi da 1 a 5, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni, 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, 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"*.

Comma 7. *"Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori affidatari"*.

4. D.L. 18/2020, art. 26 - Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato

L'art. 26 tutela il lavoratore posto in quarantena o in sorveglianza attiva del settore privato. Per i lavoratori pubblici tale previsione trova corrispondenza nell'art. 19, comma 1 del D.L. 9/2020 che per analoghe ipotesi di quarantena o di sorveglianza attiva stabilisce che i periodi di servizio debbano essere computati come ricovero ospedaliero (cod. 504/143).

Il Comma 2 precisa che *"Fino a 30 aprile ai lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma e della Legge 104/1992, 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 relative terapie salvavita, ai sensi dell'art. 3, comma 1 della medesima Legge 104/1992, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie è equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'art. 19 comma 1 del D.L. 9/2020"*. L'assenza non è equiparata alla malattia e non incide sul periodo di comporta (cod. 504/142).

5. D.L. 18/2020, art. 42 - Disposizioni INAIL

L'art. 42 precisa che il contagio da Coronavirus sul lavoro è considerato infortunio e il lavoratore ha diritto alle prestazioni INAIL: comma 2 *"Nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS- CoV-2) in occasione di lavoro, il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'INAIL che assicura, ai sensi delle vigenti disposizioni, la relativa tutela dell'infortunato. Le prestazioni INAIL nei casi accertati di infezioni da coronavirus in occasione di lavoro sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro"*. Il testo poi specifica che *"I predetti eventi infortunistici gravano sulla gestione assicurativa e non sono computati ai fini della determinazione dell'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico di cui agli articoli 19 e seguenti del Decreto Interministeriale 27 febbraio 2019. La presente disposizione si applica ai datori di lavoro pubblici e privati"*.

L'INAIL con nota numero 3675 del 17/03/2020, specifica per il settore sanitario, avente ad oggetto *"Richiesta chiarimenti malattia-infortunio da Covid-19 (nuovo coronavirus) contratta dagli operatori sanitari"* ha chiarito che il contagio da coronavirus è inquadrato come infortunio sul lavoro precisando che sono coperti da tutela INAIL i

“dipendenti che risultano positivi al test specifico di conferma” e che per “i dipendenti che risultano positivi al test specifico di conferma posti in quarantena o in isolamento domiciliare, la tutela copre l'intero periodo di quarantena e quello eventualmente successivo dovuto a prolungamento di malattia che determini una inabilità temporanea assoluta al lavoro”.

Con **circolare aziendale prot. 24168 del 20/03/2020** rubricata *“Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020 – Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 – chiarimenti e procedura aziendale malattia-infortunio da Covid-19 contratta dagli operatori sanitari”*, la scrivente Azienda ha precisato in dettaglio la procedura per l'attivazione di tale tutela e tutti i soggetti aziendali coinvolti nella stessa per quanto di competenza. **Sarà cura della U.O.C. Gestione Risorse Umane - Ufficio Rilevazione predisporre il Primo certificato medico per tutti i dipendenti risultati “positivi al test specifico di conferma” ed inviare la relativa denuncia on line** tramite il canale telematico ordinario INAIL.

L'elenco dei dipendenti “positivi” sarà comunicato all'Ufficio Rilevazione direttamente dai soggetti aziendali che si stanno occupando del monitoraggio sanitario degli operatori coinvolti.

§§§§§§§§§§

Le indicazioni contenute in questa comunicazione, fatte salve le disposizioni normative e contrattuali che disciplinano gli istituti qui richiamati, hanno validità fino a nuove disposizioni nazionali o regionali.

Cordiali saluti.

IL COMMISSARIO
(dott. Bortolo Simoni)

