AULSS3.au12ve.REGISTRO UFFICIALE.Int.0048586.21-03-2020

REGIONE DEL VENETO
ULSS3 SERENISSIMA
UOC Gestione Risorse Umane

Ai Direttori di Direzione Medica di Presidio Ospedaliero
Ai Direttori di Distretto Socio-Sanitario
Al Direttore del Dipartimento di Prevenzione
Al Direttore del Dipartimento di Salute Mentale
Al Direttore del Dipartimento delle Dipendenze
Ai Direttori di UOC Sanitarie
Ai Direttori di UOC Amministrative e Tecniche
Ai Coordinatori

e, p.c. Al Direttore Amministrativo
Al Direttore Sanitario
Al Direttore dei Servizi Sociosanitari
Al Direttore FF dell'UOC Professioni Sanitarie

Oggetto: *Emergenza epidemiologica da COVID-19 – D.L. n. 18 del 17.3.2020 - Indicazioni operative per la gestione del personale dipendente*

A seguito dell'entrata in vigore del D.L. n. 18 del 17.3.2020, e viste le disposizioni regionali formulate con nota dell'Area Sanità e Sociale prot. n. 128127 del 20.3.2020, si forniscono le necessarie indicazioni applicative relativamente agli istituti che interessano la gestione del personale, valide sino a diversa, superiore indicazione e per i periodi fissati dalla legislazione emergenziale. Per quanto qui non richiamato, restano valide le precedenti indicazioni fornite da questa UOC relativamente alla gestione del personale.

Mantenimento in servizio di personale prossimo alla quiescenza (art. 12 D.L. 18/2020)

E' possibile, per far fronte alle esigenze straordinarie ed urgenti derivanti dalla diffusione del COVID-19 e per garantire i livelli essenziali di assistenza, trattenere in servizio anche in deroga ai limiti previsti dalla legge il seguente personale:

- Dirigenti medici
- Dirigenti sanitari
- Personale del ruolo sanitario del comparto sanità
- OSS

L'elencazione è per la sua formulazione da ritenersi tassativa, e rimangono pertanto esclusi dalla possibilità gli altri dipendenti (come ad es. i dirigenti amministrativi e tecnici, il personale del comparto del ruolo amministrativo e tecnico, etc.).

L'opzione, oltre che residuale, è assolutamente eccezionale, può comportare la previa valutazione dello stato di salute del dipendente da trattenere, ed è da esercitarsi come *extrema ratio*; tutto ciò precisato, può comunque essere promossa solo dopo aver infruttuosamente esperito le seguenti azioni:

- impiego di personale in servizio;
- assunzione di personale dipendente (a tempo determinato o indeterminato);
- reclutamento attraverso incarichi di lavoro autonomo (anche Co.Co.Co.) ex artt. 1 e 2 D.L. 14/2020.

Estensione permessi per legge 104/1992 (art. 24 D.L. 18/2020)

- è prevista l'estensione dei permessi per legge 104/1992 ad ulteriori 12 giorni fruibili nei mesi di marzo ed aprile;
- la decorrenza è 1 marzo – 30 aprile 2020, con la possibilità quindi di eventuale imputazione anche retroattiva del giustificativo relativo alla specifica assenza;
- i 12 giorni aggiuntivi devono considerarsi attribuiti complessivamente, e quindi fruibili non necessariamente in modo ripartito per mese; analogamente e con le relative regole si potrà procedere per i titolari del beneficio per se stesso;
- **il beneficio è riconosciuto compatibilmente con le esigenze organizzative legate all'emergenza COVID-19.** Pertanto il responsabile di macrostruttura (per i servizi ove è previsto, diversamente il dirigente preposto), anche per il tramite del direttore di UOC/Coordinatore/Responsabile, **deve preventivamente valutare la compatibilità dell'estensione del beneficio al personale assegnato (dirigente o del comparto, sanitario, tecnico o amministrativo) con le esigenze organizzative legate all'emergenza COVID-19**;

- tenuto conto di quanto previsto al punto precedente, il responsabile di macrostruttura verificherà la possibilità di consentire, attraverso opportune misure organizzative, quali - ad esempio - la rotazione del personale, anche a chi opera nelle aree più direttamente impegnate nell'emergenza, di usufruire, anche parzialmente, del beneficio;
- l'estensione va domandata con le consuete modalità di richiesta di fruizione del permesso ed al medesimo interlocutore (coordinatore, direttore UOC, etc.) su apposita modulistica predisposta allegata alla presente e scaricabile da intranet aziendale (**MOD 26/RU**);
- l'eventuale fruizione **va preventivamente programmata** con il consueto interlocutore (coordinatore, direttore UOC, etc.).

Congedo ed 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 (art. 25 D.L. 18/2020)

Dal 5 marzo 2020 e sino alla fine della sospensione dei servizi educativi e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, i dipendenti genitori con figli minori di anni 12 hanno diritto di fruire di specifico congedo e relativa indennità. Rimane in capo all'azienda (e quindi al responsabile del servizio) indicare le modalità di fruizione del congedo, che ragionevolmente potranno tener conto delle particolarità del contesto sanitario emergenziale.

Modalità di richiesta:

- E' possibile richiedere un periodo di congedo continuativo o frazionato non superiore a 15 giorni; la domanda va presentata almeno 5 giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione, ridotto a 2 giorni in caso di particolari e comprovate situazioni personali, su apposita modulistica predisposta allegata alla presente e scaricabile da intranet aziendale (**MOD 24/RU**);
- E' prevista la corresponsione di un'indennità pari al 50% della retribuzione calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 151/2001;
- La fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo massimo di 15 giorni, indipendentemente dal numero dei figli minori di 12 anni. La fruizione del congedo è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia un altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno del reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Gli eventuali periodi di congedo parentale di cui al D.Lgs. 151/2001, fruiti dai genitori durante il periodo di sospensione di cui al presente articolo avente decorrenza 5 marzo 2020, sono convertiti nel presente congedo per emergenza COVID - 19 con diritto all'indennità e non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale. Al fine di avvalersi di tale tipologia di assenza, va fatta dal dipendente interessato una comunicazione (**esclusivamente via e-mail**) agli uffici Rilevazione Presenze di riferimento.

Il congedo di cui al presente articolo (max 15 giorni) spetta, senza limiti di età del figlio, ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1 della legge 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale. La domanda va inoltrata utilizzando apposita modulistica preposta allegata alla presente e scaricabile da intranet aziendale (**MOD 25/RU**).

I dipendenti con figli minori di età compresa tra 12 e 16 anni possono astenersi dal lavoro, con diritto alla conservazione del posto, per il periodo di sospensione dei servizi educativi-scolastici, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, e sempre 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. La domanda va inoltrata utilizzando apposita modulistica preposta allegata alla presente e scaricabile da intranet aziendale (**MOD 27/RU**).

Le disposizioni sopra riportate si applicano anche ai genitori affidatari.

In alternativa alla fruizione degli ulteriori giorni di congedo parentale, spetta il bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting ai dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alle categorie dei medici, infermieri, tecnici di laboratorio biomedico, tecnici di radiologia medica e operatori socio-sanitari, nel limite massimo complessivo di 1000 euro. L'elenco è tassativo e non sono quindi ammesse al beneficio altre figure professionali diverse.

Al fine dell'accesso al bonus il lavoratore presenta domanda tramite i canali telematici dell'INPS e secondo le modalità stabilite dal medesimo istituto.

Personale in particolari condizioni di salute (art. 26 D.L. 18/2020)

Il D.L. 18/2020 prevede che fino al 30 aprile per il personale in possesso del riconoscimento di invalidità grave ex art. 3, comma 3, legge 104/1992, nonché per il personale in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico

legali che attesti una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita ex art. 3, comma 1 legge 104/1992, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie è equiparato al ricovero ospedaliero. L'assenza non è equiparata alla malattia e non incide sul periodo di comporto.

Lavoro agile (artt. 39 e 87 D.L. 18/2020)

Il D.L. 18/2020 estende fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica il periodo in cui il lavoro agile rappresenta la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, sempre che le caratteristiche del lavoro svolto ne consentano l'attivazione.

Conseguentemente le autorizzazioni sin qui concesse fino al periodo precedentemente previsto (25 marzo) devono ritenersi automaticamente prorogate, salvo diversa valutazione del dirigente responsabile, che dovrà considerare anche la previsione (art. 39) della priorità attribuita dalla norma (per ora fino al 30 aprile) per l'accesso al lavoro agile al lavoratore disabile o che abbia nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità, ai sensi della legge 104/1992.

Se non è possibile ricorrere al lavoro agile sarà possibile far smaltire ferie pregresse, congedi, ore accantonate, disporre spostamenti temporanei in aree di attività compatibili. Resta ovviamente ferma la possibilità per i dipendenti di chiedere e fruire anche di ferie maturate in corso d'anno.

Esperite tali azioni è prevista la possibilità di esentare motivatamente il personale dipendente dal servizio, ed il periodo di esenzione costituisce servizio prestato ad ogni effetto (in tali casi non viene corrisposta l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista). Il dirigente tuttavia dovrà, **sotto la propria responsabilità, adeguatamente motivare** l'eventuale esenzione con riferimento alla situazione specifica del dipendente, all'attività lavorativa esplicata, all'impossibilità di impiego in attività diverse o indifferibili, anche a rotazione, tenuto conto che la normativa emergenziale ha introdotto meccanismi eccezionali di reclutamento di personale per affrontare l'emergenza sanitaria in atto e che pertanto **va perseguito in massimo grado e prioritariamente l'impiego del personale in servizio**.

Si precisa pertanto che l'esenzione dal servizio costituisce *extrema ratio* e **va pertanto esperita ogni possibile forma alternativa di impiego del dipendente**.

REGIONE DEL VENETO
ULSS3 SERENISSIMA
UOC Gestione Risorse Umane

Per il personale che presta servizio indifferibile presso la sede di lavoro, dovrà essere garantita l'osservanza delle disposizioni in tema di distanza tra soggetti, in ordine alle norme igieniche da rispettare, garantendo che presso ciascun locale sia garantita la distanza interpersonale minima di un metro.

Restando a disposizione per ogni eventuale chiarimento, saluto cordialmente.

Il Direttore
dell'UOC Gestione Risorse Umane
dr. Danilo Corrà

Allegati: modulistica citata nel testo (MOD 24/RU, 25/RU, 26/RU, 27/RU)