



AREA DIPARTIMENTALE GIURICO AMMINISTRATIVA

U.O. Gestione Economica Risorse Umane

Direttore Dott.ssa Lorella Sternini

- Alle Direzioni Mediche di Presidio
- Alle Direzioni Infermieristiche e Tecniche
- Alle Direzioni Farmaceutiche
- Al Direttore Dipartimento Sanità Pubblica
- Al Direttore Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze Patologiche
- Ai Direttori Dipartimenti Cure Primarie e Medicina di Comunità
- Ai Direttori delle UU. OO.:
 - Staff
 - Area dipartimentale Piattaforme Amministrative
 - Area dipartimentale Giuridico Amministrativa
 - Area dipartimentale Economico e Gestionale
 - Area dipartimentale Risorse Strutturali e Tecnologiche
- Al Coordinatore Medici Competenti Aziendali
- Al Direttore Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale

e, p. c.:

- Al Direttore Amministrativo
- Al Direttore Sanitario

LORO SEDI

Oggetto: Decreto 19.05.2020 n. 34 "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID – 19": comunicazioni disposizioni in merito al governo e alla gestione delle risorse umane.

In riferimento al D. L. in oggetto si ritiene opportuno elencare di seguito le principali disposizioni in materia di personale le quali, come è già noto, sostanzialmente ampliano la vigenza temporale degli istituti già disciplinati dal D. L. n. 18/2020, convertito con la Legge n. 27/2020.

In particolare:

Art. 72 D. L. 34/2020 "modifiche agli articoli 23 e 25 in materia di specifici congedi per i dipendenti"

Congedo figli fino a 12 anni d'età (già disciplinato dagli artt. 23 e 25 D. L. 18/2020): retribuito al 50% e fruibile fino al 31 luglio per un massimale complessivo di 30 gg

A decorrere dal 5 marzo 2020 e sino al 31 luglio 2020 i genitori con figli di età non superiore ai 12 anni (anche affidatari) lavoratori dipendenti del settore pubblico hanno diritto a fruire di specifico

congedo per un periodo continuativo o frazionato, comunque non superiore a trenta giorni, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50% della retribuzione.

La fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di trenta giorni, ed 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.

E' prevista l'estensione dell'età in caso di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ex art.4 L. 104/92 smi iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

Rispetto al precedente regime (D. L. n. 18/2020) vi è l'estensione dell'arco temporale di fruizione fino al 31 luglio (prima era collegata alla sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado) e al massimale complessivo fruibile ossia da 15 a 30 giorni.

Congedo figli fino a 16 anni d'età (già disciplinato dagli artt. 23 e 25 D. L. n. 18/2020): non retribuito e valido fino al 14 giugno.

I genitori con figli di età sino ai 16 anni (anche affidatari) lavoratori dipendenti del settore pubblico hanno diritto a fruire del presente congedo senza indennità né contribuzione figurativa, 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 astenendosi 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.

Mentre la precedente disciplina faceva riferimento ai figli di età compresa fra i 12 e i 16 anni, l'attuale regime prevede la fruizione del congedo per i figli minori fino a 16 anni d'età con ciò autorizzando il cumulo dei due congedi per i figli fino a 12 anni d'età.

Bonus servizi baby sitting (già disciplinato dall'art. 25 D. L. n. 18/2020):

Per i lavoratori dipendenti pubblici 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, è riconosciuto nel limite massimo complessivo di 2000,00 euro e per i figli fino a 12 anni d'età uno o più bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per l'assistenza e la sorveglianza dei figli minori/iscrizione a Centri Estivi/Servizi integrativi per l'Infanzia, in alternativa al congedo al 50%; il bonus va richiesto all'INPS, in via telematica, in proporzione ai giorni indicati (INPS effettua un monitoraggio e autorizza le domande entro il finanziamento stabilito dalla norma).

Oltre all'elevazione dell'importo del bonus (€ 2.000) anche in questo caso vi è l'estensione dell'arco temporale ossia fino al 31 luglio.

Art. 73 D. L. 34/2020 "Modifiche all'art. 24 in materia di permessi retribuiti ex art. 33 legge 5 febbraio 1992 n 104"

Ai 12 giorni di permesso retribuito aggiuntivo fruibili per i mesi di marzo e aprile 2020 di cui all'art. 24 del D. L. n. 18/2020, la norma prevede ulteriori 12 giornate fruibili nei mesi di maggio e giugno 2020.

Riguarda sia i permessi per l'assistenza a familiari (art. 33, comma 3) sia quelli fruiti per se stessi (art. 33, comma 6). Si conferma che il beneficio è riconosciuto al personale sanitario compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende in relazione all'emergenza COVID- 19.

Art. 74 D. L. n. 34/2020 – Modifica art. 26, comma 2, del D. L. n. 18/2020

Viene estesa al 31 luglio 2020 la specifica tutela di cui al comma 2, dell'art. 26 del D. L. n. 18/2020, originariamente prevista fino al 30 aprile. Si rammenta che detta disposizione riguarda i dipendenti in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 104/1992 nonché i 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 stessa legge 104/1992, per i quali è previsto che il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, sia equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'art. 19, comma 1, del DL n. 9/2020.

Art. 90 D. L. n. 34/2020 Lavoro agile

Conferma le precedenti disposizioni in materia di lavoro agile o smart working nonché il periodo di vigenza di detto istituto in modalità straordinaria, ossia fino al termine dello stato di emergenza epidemiologica previsto fino al 31 luglio 2020.

Viene confermata altresì l'applicabilità fino alla suddetta data dell'istituto dell'esonero dal servizio debitamente motivato.

RIEPILOGO CAUSALI ASSENZE STRAORDIANRIE

Si riepilogano di seguito le causali di assenza retribuite e/o permessi retribuiti straordinari individuate dalla Regione Emilia Romagna, tuttora valide:

- causale 2506 COVID ESTENSIONE L. 104 PERMESSO GG. PER ASSISTITO E CAUSALE 2507 COVID ESTENSIONE L. 104 PERMESSO GG. PER SE STESSO
- causale 2016 COVID CONGEDO PARENTALE AGGIUNTIVO 50% (fino al 31 luglio)
- causale 2017 COVID CONGEDO PARENTALE AGGIUNTIVO 0% (fino al 14 giugno)
- causale 2018 CONGEDO PARENTALE AGGIUNTIVO 50% PROLUNGAMENTO FIGLI LEGGE 104 (fino al 31 luglio)
- causale 3008 "ALLONTANAMENTO DA LUOGO DI LAVORO PER RAGIONI SANITARIE": causale a giorni da utilizzare per il personale destinatario di provvedimento del Servizio

prevenzione o del PS o da altra autorità sanitaria che disponga l'allontanamento dal luogo di lavoro

- causale 3011 ALLONTANAMENTO DAL LUOGO DI LAVORO PER RISCHIO SANITARIO (PAZ. FRAGILI ECC.) per il personale portatore di handicap con connotazione di gravità o esposto ad una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita ex art. 26, comma 2, D. L 18/2020 ora art. 74 D. L. 34/2020
- causale 5141 "SMART WORKING" da usare per il personale che può rendere la prestazione lavorativa dall'abitazione, previa autorizzazione del relativo responsabile.
- causale 5154 COVID ESONERO DISPOSTO DALL'AMMINISTRAZIONE EX ART. 87 D. L. 18/2020 ORA ART. 90 D. L. 34/2020.

Si conferma inoltre che le suddette causali, non essendo fruibili direttamente sul Portale del dipendente sono utilizzabili al verificarsi delle condizioni ivi previste tramite l'invio di una mail di comunicazione a cura dei Responsabili di riferimento, che ne attestano i requisiti, all'indirizzo sotto indicato individuato sulla base dell'afferenza territoriale del dipendente interessato dal giustificativo:

- presenze.ce@auslromagna.it per i dipendenti dell'ambito di Cesena
- presenze.rn@auslromagna.it per i dipendenti dell'ambito di Rimini
- presenze.ra@auslromagna.it per i dipendenti dell'ambito di Ravenna
- presenze.fo@auslromagna.it per i dipendenti dell'ambito di Forlì

Quanto sopra ad eccezione della causale 5141 "SMART WORKING, richiedibile direttamente tramite il Portale del dipendente.

Gli uffici assenze presenze di ambito procederanno al caricamento del giustificativo indicato, ad attivare la necessaria istruttoria o a fornire eventuali chiarimenti in merito.

Si rimane a disposizione e si porgono cordiali saluti

Dott.ssa Lorella Sterni

