

Ulteriori strumenti e/o risorse economiche per fronteggiare la carenza di personale

Si prevede un ulteriore finanziamento del SSN per il reclutamento di professionisti sanitari con contratti di lavoro autonomo ai sensi dell'art. 1, comma a) e 6 del D.L. 14/2019 (art. 1, comma 3).

Inoltre, le strutture private, accreditate e non, mettono a disposizione, su richiesta delle regioni, il personale sanitario in servizio, nonché i locali e le apparecchiature presenti nel loro servizio (art. 3, comma 3).

Misure straordinarie per la permanenza in servizio del personale sanitario (art. 12)

Viene consentito alle aziende, verificata l'impossibilità di procedere al reclutamento di personale con altri strumenti, ordinari od eccezionali, nella misura necessaria per fronteggiare le esigenze straordinarie ed urgenti derivanti dall'emergenza epidemiologica, di trattenere in servizio i dirigenti medici e sanitari, nonché il personale del ruolo sanitario del comparto e gli operatori socio-sanitari, anche in deroga ai limiti previsti dalle disposizioni vigenti per il collocamento in quiescenza.

Deroga delle norme in materia di riconoscimento delle qualifiche professionali sanitarie (art. 13)

Per la durata dell'emergenza è consentito l'esercizio temporaneo di qualifiche professionali sanitarie ai professionisti che intendono esercitare sul territorio nazionale una professione sanitaria conseguita all'estero regolata da specifiche direttive dell'Unione europea. Queste previsioni sono in fase di approfondimento.

Misure a sostegno del lavoro applicabili ai dipendenti delle aziende ed enti del SSR

Di seguito si opera una ricognizione delle principali misure disposte a sostegno del lavoro dipendente, applicabili anche al personale delle aziende sanitarie. Si ritiene necessario creare le condizioni per la definizione di modalità applicative il più possibile omogenee all'interno del SSR. A questo fine si forniscono di seguito alcune prime misure di carattere generale corredate, in allegato, da più dettagliate indicazioni operative condivise con le direzioni del personale delle aziende del SSR.

Permessi retribuiti art. 33, comma 3, legge 104/92 (art. 24)

Il numero dei permessi giornalieri di cui all'art. 33, comma 3 della legge 104/92 è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

I permessi in esame sono sia quelli fruiti per l'assistenza a familiare disabile con handicap grave, che quelli fruiti dal dipendente portatore di handicap grave (difatti l'art. 33, comma 6, richiama i permessi di cui al comma 3, da fruire in alternativa a quelli orari del comma 2).

Le dodici giornate di permesso, in aggiunta a quelli fruibili in via ordinaria, sono complessivi (con riferimento quindi all'intero periodo temporale indicato dalla norma). La loro fruizione, nel periodo in esame, è autorizzata previa programmazione preventiva con il responsabile gestionale, e verificata, per il personale sanitario, la compatibilità dell'assenza con le esigenze organizzative derivanti dall'emergenza epidemiologica in atto.

Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico e bonus per l'acquisito di servizi di baby-sitting (art. 25)

A decorrere dal 5 marzo, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche delle scuole, e per tutto il periodo della sospensione, i genitori dipendenti del settore pubblico possono fruire, secondo le modalità stabilite a cura dell'amministrazione, di un congedo per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a 15 giorni complessivi, per i figli di età non superiore ai 12 anni (il limite di età non si applica nel caso di figli con handicap grave iscritti a scuole di ogni

ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere residenziale), con indennità pari al 50% della retribuzione e contribuzione figurativa.

Gli eventuali periodi di congedo parentale con retribuzione al 30% o senza retribuzione fruiti dai genitori (dal 5 marzo) possono essere convertiti nel congedo di cui sopra, a richiesta dell'interessato, con diritto all'indennità e non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

La fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, fermo restando il totale complessivo di quindici 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.

Sempre a decorrere dal 5 marzo 2020, i genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico 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, possono 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.

Gli istituti prima richiamati trovano applicazione anche nei confronti dei genitori affidatari.

I congedi prima richiamati (quello indennizzato o l'altro) non spettano in tutti i casi in cui uno o entrambi i lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici. Resta confermata la possibilità di fruizione del congedo parentale retribuito al 100%, secondo le modalità disciplinate dalla vigente normativa.

L'indicazione delle modalità di fruizione del congedo sono a cura dell'amministrazione di appartenenza. Si ritiene pertanto la collocazione del periodo di congedo dovrà essere concordata e programmata con il responsabile gestionale della struttura di assegnazione, con preavviso, tenuto conto in particolare delle esigenze organizzative derivanti dall'emergenza epidemiologica in atto e previa informativa sulla eventuale possibilità di accedere al beneficio alternativo del bonus per l'acquisto di servizi di *baby-sitting*, di cui al periodo successivo.

In alternativa al congedo di cui al primo periodo (con indennità al 50%), i dipendenti appartenenti al profilo professionale di medico, infermiere, tecnico di radiologia medica, operatore socio-sanitario possono accedere al bonus per l'acquisto di servizi di *baby-sitting*, nel limite massimo complessivo di 1.000 euro (secondo le modalità di accesso che saranno indicate dall'INPS).

Misure dirette a tutelare i lavoratori in particolari condizioni personali (art. 26, comma 2, e 39)

L'art. 26, comma 2, individua misure urgenti di tutela a favore dei lavoratori che siano in una delle seguenti condizioni personali:

- portatore di handicap con connotazione di gravità (come da relativa certificazione),
- esposto ad una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita (come da certificazione rilasciata dalle competenti organi medico-legali).

Fino al 30 aprile 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'art. 39 prevede che fino al 30 aprile 2020 i lavoratori con handicap grave o che abbiano nel nucleo familiare una persona con handicap grave, hanno diritto all'accesso al lavoro agile, a condizione che esso sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

I competenti servizi aziendali assicurano adeguate forme di tutela alle lavoratrici in stato di gravidanza e rientrate al lavoro dopo la maternità, valutando, oltre all'applicazione delle diverse forme di tutela prevista dal Testo Unico sulla maternità, le ulteriori misure di protezione necessarie.

Misure compensative per il sostegno delle persone con disabilità (art. 47)

In relazione alla sospensione dell'attività dei centri semiresidenziali, l'art. 47, comma 2 dispone, quale misura di sostegno, anche domiciliare, che l'assenza dal posto di lavoro da parte di uno dei genitori conviventi di una persona con disabilità non può costituire giusta causa di recesso dal contratto di lavoro ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile, a condizione che sia preventivamente comunicata e motivata l'impossibilità di accudire la persona con disabilità a seguito della sospensione delle attività dei Centri di cui al comma 1.

Tra le altre misure di sostegno applicabili sono richiamate quelle previsti agli artt. 23, 24 e 39 del decreto ad oggetto.

Misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio (art. 87)

Fino alla cessazione dello stato di emergenza (o fino a data antecedente definita con DPCM), nelle amministrazioni pubbliche il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa.

Pertanto, le presenze del personale vanno limitate esclusivamente per assicurare le attività indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza. Rientrano prioritariamente in questo contesto tutte le attività assistenziali e di supporto strettamente funzionali all'erogazione delle prestazioni sanitarie all'interno delle unità operative e dei servizi, così come riprogrammate in funzione delle esigenze straordinarie derivanti dalla emergenza epidemiologica, che richiedono la presenza dei professionisti e degli operatori sul luogo di lavoro.

Il lavoro agile può essere attivato in deroga agli accordi individuali e agli obblighi informativi previsti dalla L. 81/2017 e la prestazione lavorativa in lavoro agile può essere anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente. Non si applica inoltre l'art. 18, comma 2, della legge 81/2017, secondo il quale: "Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa".

Qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile, le amministrazioni utilizzano in via prioritaria i seguenti istituti:

- ferie pregresse
- congedi
- banca ore o recupero eccedenze orarie
- rotazione e altri istituti simili previsti dal CCNL

Allegato

Indicazioni operative per l'utilizzo delle misure previste a sostegno del personale dipendente delle aziende ed enti del SSR D.L. 18/2020

Ad integrazione delle precedenti misure organizzative fornite dalla Direzione Generale Cura della persona, salute e welfare, si forniscono indicazioni relative all'utilizzo degli istituti straordinari previsti nel D.L. 18/2020, in vigore dal 17 marzo, al fine di coordinarne la fruizione con i permessi straordinari già in uso dal 24 febbraio 2020 e definire modalità applicative il più possibile omogenee all'interno delle aziende sanitarie.

In ogni caso tutte le misure devono essere orientate all'obiettivo prioritario di rafforzare la capacità del SSR di affrontare l'emergenza epidemiologica in atto. In quest'ottica assume particolare rilevanza garantire un'adeguata presenza in servizio degli operatori sanitari e di supporto e quindi contemperare tutte le condivisibili misure di sostegno del personale dipendente con le prioritarie esigenze di tutela della salute dei cittadini.

Permessi retribuiti art. 33, comma 3, legge 104/92 (art. 24)

Il numero dei permessi giornalieri di cui all'art. 33, comma 3 della legge 104/92 è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

Il dipendente titolare di L.104/92 può fruire dal 01.03 al 30.04 di 12 giorni complessivi, indipendentemente dal numero di assistiti, previa programmazione preventiva con il responsabile gestionale, e verificata, per il personale sanitario, la compatibilità dell'assenza con le esigenze organizzative derivanti dall'emergenza epidemiologica in atto.

I permessi sono concessi sia per l'assistenza a familiare disabile con handicap grave, sia per la fruizione da parte del dipendente portatore di handicap grave, utilizzando il modulo (fac-simile).

Per tale istituto straordinario si utilizza la nuova causale **2506 COVID ESTENSIONE L.104 PERMESSO GG PER ASSISTITO DL 18/2020** e **2507 COVID ESTENSIONE L.104 PERMESSO GG PER SE STESSO DL 18/2020**.

Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico e bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting (art. 25)

A decorrere dal 5 marzo, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche delle scuole, e per tutto il periodo della sospensione, i genitori dipendenti del settore pubblico possono fruire di un congedo per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a 15 giorni complessivi, per i figli di età non superiore ai 12 anni, con indennità pari al 50% della retribuzione e contribuzione figurativa.

Gli eventuali periodi di congedo parentale, con retribuzione al 30% o senza retribuzione, fruiti dai genitori (dal 5 marzo) possono essere convertiti nel congedo di cui sopra verificata la sussistenza dei requisiti.

Per tale istituto straordinario si utilizza la nuova causale **2016 COVID CONGEDO PARENTALE AGGIUNTIVO 50%**.

La richiesta di fruizione del congedo è effettuata utilizzando il modulo (fac-simile) e la collocazione del periodo dovrà essere concordata con il responsabile gestionale della struttura di assegnazione, con preavviso tale da consentire la programmazione della turnistica tenuto conto in particolare delle esigenze organizzative derivanti dall'emergenza epidemiologica in atto.

In alternativa al congedo indennizzato i dipendenti appartenenti al profilo professionale di medico, infermiere, tecnico di radiologia medica, tecnico di laboratorio, operatore socio-sanitario possono accedere al bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting, nel limite massimo complessivo di 1000 euro (secondo le modalità di accesso che saranno indicate dall'INPS).

Nel caso di figli con handicap grave iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere residenziale, il limite di età non si applica ed è prevista apposita causale **2018 COVID CONGEDO PARENTALE AGGIUNTIVO 50% PROLUNGAMENTO FIGLI L.104**.

Per i genitori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni è prevista la possibilità 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, alle condizioni e nei limiti (15 giorni) indicati per il congedo indennizzato.

Per tale istituto straordinario si utilizza la nuova causale **2017 COVID CONGEDO PARENTALE AGGIUNTIVO 0%**.

I congedi di cui sopra spettano 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. Non spettano se uno o entrambi i lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici o se uno o entrambi sono in smartworking.

Permessi per sindaci lavoratori dipendenti pubblici (art. 25 c.6)

Fino alla data di cessazione dello stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti Covid-19, i permessi per i sindaci previsti all'art. 79 c. 4 D.Lgs. 267/2000 possono essere rideterminati in 72 ore.

Per tale istituto straordinario si utilizza la nuova causale **5153 COVID PERM. SINDACI MAX 72 ORE MESE**.

Misure dirette a tutelare i lavoratori in particolari condizioni personali (art. 26, comma 2)

Per il personale portatore di handicap con connotazione di gravità o esposto ad una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita, è previsto che fino al 30 aprile 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.

Per tale condizione si utilizza la causale **3008 ALLONTANAMENTO DA LUOGO DI LAVORO PER RAGIONI SANITARIE**.

Il medesimo codice continua ad essere utilizzato per il personale destinatario di provvedimento adottato da un'autorità sanitaria che disponga l'allontanamento dal luogo di lavoro. In tutti i casi, pertanto, tale causale va utilizzata solo a fronte di uno specifico provvedimento adottato da una autorità sanitaria.

Misure dirette a tutelare i lavoratori in particolari condizioni personali (art. 47)

Per le misure previste all'art. 47 a copertura dell'assenza dal posto di lavoro da parte di uno dei genitori conviventi di una persona con disabilità, si utilizza la causale **5155 COVID ASSENZA GENITORE CONVIVENTE PERSONA DISABILITA' DL 18/2020** senza retribuzione a condizione che sia preventivamente comunicata e motivata l'impossibilità di accudire la persona con disabilità a seguito della sospensione delle attività dei centri semiresidenziali.

Misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio (art. 87)

Fino alla cessazione dello stato di emergenza (o fino a data antecedente definita con DPCM), nelle amministrazioni pubbliche il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa.

Per tale istituto si utilizza la causale già in uso **5141 SMART WORKING**, secondo le modalità individuate dall'amministrazione, previa autorizzazione del responsabile.

Pertanto, le presenze del personale vanno limitate esclusivamente per assicurare le attività indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza. Rientrano prioritariamente in questo contesto tutte le attività assistenziali e di supporto strettamente funzionali all'erogazione delle prestazioni sanitarie all'interno delle unità operative e dei servizi, così come riprogrammate in funzione delle esigenze straordinarie derivanti dalla emergenza epidemiologica, che richiedono la presenza dei professionisti e degli operatori sul luogo di lavoro.

L'art. 39 del D.L. prevede che fino al 30 aprile 2020 i lavoratori con handicap grave o che abbiano nel nucleo familiare una persona con handicap grave, hanno diritto all'accesso al lavoro agile, a condizione che esso sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Il D.L. 18/2020 prevede che nel caso in cui non sia possibile ricorrere al lavoro agile, le amministrazioni possano motivatamente esentare il personale dal servizio, dopo aver utilizzato in via prioritaria i seguenti istituti:

- o ferie pregresse
- o congedi
- o banca ore
- o rotazione e altri istituti simili previsti dal CCNL

Per l'istituto dell'esonero si utilizza la nuova causale **5154 COVID ESONERO DISPOSTO DALL'AMMINISTRAZIONE ART. 87 C. 3 D.L. 18/2020.**

Il periodo di esenzione costituisce servizio prestato a tutti gli effetti.

Dal 17 marzo, in quanto compatibili con le presenti disposizioni, continuano ad essere utilizzabili le seguenti causali:

3013 ALLONTANAMENTO DA LUOGO DI LAVORO PER DISPOSIZIONE PUBBLICA AUTORITA': causale a giorni da utilizzare per il personale che non può allontanarsi dalle zone rosse (individuate da specifici provvedimenti delle pubbliche autorità)

1526 MALATTIA PROVVISORIA ORDINANZA REGIONALE per il personale che risulta positivo al virus COVID-19 e per il quale va attivata, nel contempo, la pratica all'INAIL per il riconoscimento dell'infortunio sul lavoro per l'intero periodo di assenza come previsto, tra l'altro, dall'art. 42 del D.L. 18/2020.

NON sono più utilizzabili le seguenti causali in quanto sostituite dagli istituti sopra indicati:

3018 PERM. ECCEZIONALE ORDINANZA REGIONALE

3020 PRESTAZIONE NON DOVUTA PER SOSP. ATTIVITA' ISTITUZIONALE