

Direzione Amministrativa

Il Sub Commissario Amministrativo

A tutti i dipendenti

OGGETTO: Indicazioni in tema di permessi e misure straordinarie a sostegno dei dipendenti - D.L. 18/2020 e nota del 21/03/2020 della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare della Regione Emilia - Romagna

Preso atto di quanto indicato dalle disposizioni citate in oggetto con la presente si forniscono ulteriori indicazioni operative per la fruizione degli istituti straordinari applicabili durante la contingente fase di emergenza COVID-19.

Permessi retribuiti ex art. 33, comma 3, legge 104/92

L'art. 24 del DL 18/2020 prevede che il numero dei permessi giornalieri di cui all'art. 33, comma 3 della legge 104/92 sia 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 stesso in quanto portatore di handicap grave.

Le dodici giornate di permesso, in aggiunta a quelli fruibili in via ordinaria, sono complessivi e fruibili con riferimento 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, in particolar modo per il personale sanitario e addetto all'assistenza, la compatibilità dell'assenza con le esigenze organizzative derivanti dall'emergenza in atto.**

La richiesta di permesso deve essere effettuata tramite il modulo allegato (Allegato 1) e pervenire all'Ufficio Assenze del SUAP sia tramite posta ordinaria che tramite mail al seguente indirizzo: pers.uffassenze@aou.mo.it

Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico e bonus per l'acquisito di servizi di baby-sitting

L'art. 25 del DL 18/2020 prevede che 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 di tale sospensione, i genitori

dipendenti possono fruire, secondo le modalità già in essere per i congedi parentali, 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. Gli eventuali periodi di congedo parentale con retribuzione al 30% o senza retribuzione già fruiti dai genitori a far data dal 5 marzo u.s. 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 retribuzione 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, compreso lo Smartwork.

Si ritiene pertanto che 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.

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 che è ente competente in materia.

La richiesta di permesso deve essere effettuata tramite il modulo allegato (Allegato 2) e pervenire all'Ufficio Assenze del SUAP sia tramite posta ordinaria che tramite mail al seguente indirizzo: pers.uffassenze@aou.mo.it

Misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio

L'art. 87 del DL 18/2020 prevede che fino alla cessazione dello stato di emergenza, nelle amministrazioni pubbliche il lavoro agile sia 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.

La richiesta di smart-working deve essere effettuata tramite il modulo allegato (Allegato 3). Successivamente il dipendente inserisce a Portale, nella sezione "assenze a giorni", la causale "smart-working", che al pari di altri titoli di assenza, dovrà essere validata dal responsabile.

Chiaramente 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.

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

- ferie pregresse (anni precedenti)
- congedi
- recupero eccedenze orarie
- altri istituti simili previsti dal CCNL quali permessi personali

Solo dopo aver utilizzato tutti gli strumenti disponibili e dopo aver verificato che il personale non possa essere ricollocato in altre attività utili sarà possibile motivatamente esentare il personale dal servizio. Il periodo di esenzione costituisce servizio prestato a tutti gli effetti ed è pertanto retribuito al 100%.

Tale esenzione dal servizio sostituisce l'assenza retribuita per "PRESTAZIONE NON DOVUTA PER SOSP. ATTIVITA' ISTITUZIONALE" di cui alle precedenti note in merito. Resta fermo quanto già previsto dalla scrivente direzione in merito al percorso di comunicazione da parte dei Responsabili dell'eventuale esenzione dal servizio del personale ai competenti uffici del Servizio Unico Amministrazione del Personale preventivamente condivisa con il componente di riferimento del gruppo di supporto emergenza Coronavirus di cui alla Deliberazione n. 55/2020. Si conferma che il personale assente al presente titolo potrà essere richiamato in servizio al presentarsi delle necessità aziendali in funzione dell'evolversi della situazione emergenziale.

La richiesta deve essere inoltrata al Servizio Relazioni Sindacali e Politiche di Coordinamento del Personale unicamente da parte del responsabile del servizio interessato.

PERMESSI RETRIBUITI DI NATURA ECCEZIONALE

In relazione alle disposizioni in oggetto e sulla base delle indicazioni regionali ricevute, a decorrere dal 17 marzo u.s. i permessi orari retribuiti di natura eccezionale previsti dalla nota Regionale del 24 febbraio 2020 non sono più applicabili.

Tutela assicurativa INAIL del lavoratore nei casi di infezione da coronavirus in occasione del lavoro

L'art. 42, comma 2, dispone che nei casi accertati di infezione da coronavirus 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.

Premio ai lavoratori dipendenti

L'art. 63 del DL 18/2020 prevede il riconoscimento ai dipendenti, con reddito complessivo da lavoro dipendente dell'anno precedente di importo non superiore a 40.000 euro di un premio, per il mese di marzo 2020 pari a 100 euro da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese. Il premio verrà corrisposto una volta chiusi i cartellini del mese di marzo, quindi indicativamente nel mese di maggio 2020 seguendo le tempistiche delle c.d. variabili del mese in parola.

Rinnovando il ringraziamento a tutti Voi ed i Vostri collaboratori per il grande impegno e coraggio che state dimostrando nell'affrontare l'attuale situazione, porgo i miei migliori saluti.


Lorenzo Broccoli

Referente: Monica Cagarelli
Mail: cagarelli.monica@aou.mo.it