

**A TUTTO IL PERSONALE
DIPENDENTE
AZIENDA OSPEDALIERO
UNIVERSITARIA
DI FERRARA**

OGGETTO: INDICAZIONI REGIONALI E AZIENDALI INERENTI LE MISURE A SOSTEGNO DEL LAVORO – PERMESSI E CONGEDI – PREVISTE DAL D.L. 18/2020.

Il D.L. n. 18/2020 entrato in vigore dal 17/3/2020, ha introdotto sia Misure di potenziamento del SSN, sia Misure a sostegno del lavoro applicabili ai dipendenti delle aziende ed enti del SSR.

Ad integrazione delle precedenti indicazioni, la Direzione Generale Regionale della Cura della Persona, Salute e Welfare ha fornito delle indicazioni regionali che si allegano per completezza di informazione.

In particolare, per quanto attiene le misure a sostegno del lavoro dipendente contenute nel D.L. 18/2020, la Direzione Regionale, con la citata nota, al fine di creare le condizioni per la definizione di modalità applicative il più possibile omogenee all'interno del SSR, ha fornito alcune prime misure di carattere generale, corredate da più dettagliate indicazioni operative condivise con le direzioni del personale delle aziende del SSR.

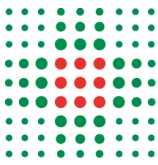
Ad integrazione delle precedenti note informative delle scrivente servizio (prot. AOSP. Fe n. 5640 del 26/02/2020, integrata con nota prot. n. 6842 del 09/03/2020 e prot. AUSL Fe n. 12032 del 26/02/2020, integrata con nota prot. n. 14809 del 09/03/2020), si forniscono le seguenti indicazioni in materia di permessi e congedi a favore dei dipendenti. In ogni caso, tutte le misure devono essere orientate all'obiettivo prioritario di rafforzare le capacità del Servizio Sanitario Regionale e, di conseguenza, anche aziendale, 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 temperare tutte le condivisibili misure di sostegno del personale dipendente con le prioritarie esigenze di tutela della salute dei cittadini.

Ciascuna Direzione elaborerà criteri oggettivi per omogeneizzare o uniformare la valutazione dei diversi responsabili sulla base di elementi oggettivi derivati alla necessaria presenza in servizio.

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).



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 e della possibilità di farvi fronte con le dotazioni risultanti.

Rimane invariata la modalità di richiesta ed autorizzazione dei 3 giorni di permessi giornalieri coperti da contribuzione figurativa (art. 33, comma 3, Legge 104/92).

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 allegato n. 1 alla presente).

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

Dal 5 marzo e per tutto il periodo della sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche delle scuole, i genitori possono richiedere la fruizione:

1_ congedo "indennizzato", 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,

2_ congedo "non indennizzato" per i dipendenti 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.

La richiesta di fruizione del congedo è effettuata utilizzando il modulo (fac-simile allegato n. 2 alla presente) 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 e della possibilità di farvi fronte con le dotazioni risultanti.



Rimane invariata la possibilità di fruizione del congedo parentale retribuito al 100%, secondo le modalità disciplinate dalla vigente normativa.

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.

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).

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

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.

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 il permesso " **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.

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.

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

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.



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.

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

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

- **PERM. ECCEZIONALE ORDINANZA REGIONALE**
- **PRESTAZIONE NON DOVUTA PER SOSP. ATTIVITA' ISTITUZIONALE**

Cordiali saluti

Firmato digitalmente da:

Luigi Martelli

Responsabile procedimento:
Luigi Martelli

all. 1

La/Il sottoscritta/o _____ matr. _____

in servizio presso _____ con la qualifica di _____

CHIEDE

Di assentarsi dal servizio per estensione permessi giornalieri L. 104/92 ai sensi art. 24 D.L. 18/2020 (max 12 giorni cumulativi, indipendentemente dal numero di familiari assistiti):

per il familiare _____

per se stesso

dal _____ al _____

dal _____ al _____

dal _____ al _____

dal _____ al _____

dal _____ al _____

dal _____ al _____

Lì, _____

Firma

Il Responsabile

.....

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DELL'ATTO DI NOTORIETÀ

Art. 47 – D.P.R. N. 445/2000

Il/la sottoscritto/a _____

consapevole delle sanzioni penali, nel caso di dichiarazioni non veritiere, di formazione o uso di atti falsi, richiamate dall'art. 76 del D.P.R. n. 445 del 28.12.2000

DICHIARA CHE

- il familiare assistito o se stesso risulta in condizioni di handicap grave accertato dalla competente commissione ASL, senza revisione del giudizio rispetto all'ultima certificazione presentata a questa Azienda
- se per assistito, che nessun altro familiare beneficia dei permessi per lo stesso soggetto
- che se per figlio, l'altro genitore beneficia dei permessi per lo stesso soggetto

NB: Se nessuna delle opzioni sopra indicate è barrata, si intende che nulla è cambiato rispetto alle situazioni dichiarate all'atto della autorizzazione alla fruizione dei permessi in oggetto.

Se richiesto per altro familiare, relativamente al requisito del ricovero, dichiaro che il disabile assistito:

è ricoverato a tempo pieno (allego certificazione sanitaria attestante le condizioni di cui alla circolare Funzione Pubblica n. 13/2010)

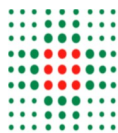
non è ricoverato a tempo pieno, in struttura ospedaliero e/o residenziale

è informato ed autorizza, ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. 30.06.2003, n. 196, al Regolamento UE 2016/679 – GDPR confermato a livello nazionale dal D.Lgs. 101/2018, che i dati personali raccolti saranno trattati, anche con strumenti informatici, esclusivamente nell'ambito del procedimento per il quale la presente dichiarazione viene resa.

Lì,

Il/la dichiarante

.....



ALL. 2

La/Il sottoscritta/o _____ matr. _____

in servizio presso _____ con la qualifica di _____

nominativo altro genitore/unico affidatario _____ dipendente _____

presso _____

CHIEDE

Di assentarsi dal servizio per congedo parentale straordinario COVID-19 (art. 25 D.L.18/2020) - 15 giorni complessivi:

a) 50% figli 0-12 anni (nome figlio più piccolo _____) dal _____ al _____

b) 0% figli 12-16 anni (nome figlio _____) dal _____ al _____

c) 50% figli L. 104 iscritti a ogni scuola di ordine e grado o ospitati in centro diurno (nome figlio _____) dal _____ al _____

Lì, _____

Firma

Il Responsabile

.....

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DELL'ATTO DI NOTORIETÀ

Art. 47 – D.P.R. N. 445/2000

Il/la sottoscritto/a _____

consapevole delle sanzioni penali, nel caso di dichiarazioni non veritiere, di formazione o uso di atti falsi, richiamate dall'art. 76 del D.P.R. n. 445 del 28.12.2000

DICHIARA CHE

l'altro genitore _____ non usufruisce contestualmente di _____

qualsiasi altra tipologia di assenza (esclusa malattia, infortunio e ogni altra assenza che non consente l'accudimento dei figli) o per smart-working

l'altro genitore è attualmente occupato e non è beneficiario di strumenti di sostegno al reddito per sospensione o cessazione dell'attività

il sottoscritto o l'altro genitore hanno fruito dei seguenti periodi di congedo parentale straordinario COVID-19 D.L. 18/2020 (complessivamente per tutti i figli)

dal _____ al _____ % retrib. _____ dal _____ al _____ % retrib. _____

dal _____ al _____ % retrib. _____ dal _____ al _____ % retrib. _____

- né il sottoscritto, né l'altro genitore ha fatto o farà in futuro richiesta del beneficio di cui agli artt. 23/25 del D.L.18/2020 (bonus baby-sitter) relativamente al periodo richiesto
- è informato ed autorizza, ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. 30.06.2003, n. 196, al Regolamento UE 2016/679 – GDPR confermato a livello nazionale dal D.Lgs. 101/2018, che i dati personali raccolti saranno trattati, anche con strumenti informatici, esclusivamente nell'ambito del procedimento per il quale la presente dichiarazione viene resa.

Lì,

Il/la dichiarante

.....