



Data 20 MAR. 2020 Protocollo N° 128127 Class: C.MO Prat. Fasc. Allegati N°

Oggetto: DECRETO LEGGE 17 MARZO 2020, N. 18 - Disposizioni in materia di personale.

Ai Sigg.ri Direttori Generali
delle Aziende UU.LL.SS.SS. del Veneto

Al Signor Direttore Generale
dell'Azienda Ospedale-Università di
PADOVA

Al Signor Commissario
dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata di
VERONA

Al Signor Direttore Generale
dell'Istituto Oncologico Veneto
PADOVA

Al Signor Direttore Generale
di Azienda Zero
PADOVA

e, p.c. All'Assessore alla Sanità
Manuela Lanzarin

Con D.L. 17 marzo 2020, n. 18 rubricato "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19" sono state, tra l'altro, introdotte numerose disposizioni riguardanti il personale del settore pubblico, alcune delle quali interessanti specificatamente il personale del SSN.

Di seguito si segnalano alcune delle norme di maggiore interesse.

Art. 1 (Finanziamento aggiuntivo per incentivi in favore del personale dipendente del Servizio sanitario nazionale)

Le risorse di cui all'articolo 1, comma 2, sono destinate ad incrementare i fondi condizioni di lavoro della dirigenza dell'Area Sanità e i fondi condizioni di lavoro e incarichi del Comparto e sono finalizzate a remunerare le sole prestazioni di lavoro straordinario.

Dal testo della norma emerge altresì che tali risorse sono utilizzabili esclusivamente per remunerare un maggior numero di ore di lavoro straordinario e non anche per incrementare il valore orario delle stesse, che rimane quindi quello fissato dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del Comparto e dell'Area Sanità.

La norma precisa anche che può effettuare tali prestazioni il personale "direttamente impiegato nelle attività di contrasto all'emergenza epidemiologica".

Il riparto delle risorse tra le Aziende e i Fondi delle diverse aree contrattuali sarà definito successivamente.

Area Sanità e Sociale
Direzione Risorse Strumentali SSR
Palazzo Molin - S. Polo, 2514 - 30125 Venezia - tel. n. 041/2793434 - 3488 - 3550
e-mail: risorsestrumentalissr@regione.veneto.it
PEC: area.sanitasociale@pec.regione.veneto.it



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

L'articolo 12 introduce la possibilità per le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale di trattenere in servizio i dirigenti medici e sanitari, nonché il personale del ruolo sanitario del comparto sanità e gli operatori socio-sanitari, anche in deroga ai limiti previsti dalle disposizioni vigenti per il collocamento in quiescenza.

L'elencazione è da ritenersi tassativa e rimangono, pertanto, esclusi gli altri dipendenti.

Tale possibilità è riconosciuta, fino al perdurare dello stato di emergenza, per far fronte alle esigenze straordinarie ed urgenti derivanti dalla diffusione del COVID-19 e per garantire i livelli essenziali di assistenza.

L'azienda dovrà comunque preliminarmente verificare l'impossibilità di utilizzare personale già in servizio e, successivamente, di disporre il reclutamento del personale necessario con tutte le modalità ad oggi consentite, ivi compreso il ricorso agli incarichi previsti dagli articoli 1 e 2 del d.l. 9 marzo 2020, n. 14.

In considerazione di ciò, si deve ritenere l'ipotesi di trattenimento in servizio di carattere assolutamente eccezionale, da esercitarsi come extrema ratio, in maniera selettiva e motivando adeguatamente gli eventuali provvedimenti, anche dopo aver valutato, ad esempio, lo stato di salute del dipendente da trattenere.

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

La norma consente, per la durata dell'emergenza epidemiologica e in deroga alle norme sul riconoscimento dei titoli, l'esercizio temporaneo di qualifiche professionali sanitarie. A tal fine viene previsto che gli interessati presentano istanza corredata di un certificato di iscrizione all'albo del Paese di provenienza alle regioni. A tal proposito, tenuto conto della necessità di disporre di garanzie minime per l'immissione in servizio dei sanitari in parola, dovranno essere definite le modalità per l'effettuazione degli accertamenti indispensabili per il regolare esercizio della professione.

Si ritiene, pertanto, che il presente articolo non sia di immediata attuazione per le aziende ed enti del Servizio sanitario regionale.

Art. 24 (Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104)

L'art. 24 estende i permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 ad ulteriori complessivi 12 giorni, fruibili nei mesi di marzo e aprile. I giorni di fruizione del permesso, pertanto, sono complessivamente 12, da fruirsi nei due mesi indicati, che si sommano ai benefici già riconosciuti. Quindi, i soggetti in questione potranno fruire, nelle due mensilità indicate, di complessivi 18 giorni di permesso (3 a marzo, 3 ad aprile e complessivi ulteriori 12 nel bimestre marzo-aprile).

La fruizione dovrà avvenire secondo le consuete modalità e dovrà essere concordata con il proprio responsabile.

Così come avviene per i permessi previsti dalla L. 104/1992 art. 33, anche l'accesso all'istituto dei 12 giorni di permesso, previsti dall'art. 24 comma 1, va ridimensionato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.

Resta salvo il diritto del dipendente, egli stesso disabile in situazione di gravità certificato ai sensi della L. 104/1992, di fruire del beneficio previsto dall'art. 24 comma 1 anche a ore, così come avviene per la fruizione dei permessi ex L. 104/1992 art. 33.

Area Sanità e Sociale

Direzione Risorse Strumentali SSR

Palazzo Molin - S. Polo, 2514 - 30125 Venezia - tel. n. 041/2793434 - 3488 - 3550

e-mail: risorsestrumentalissr@regione.veneto.it

PEC: area.sanitasociale@pec.regione.veneto.it



Nell'applicativo di gestione del personale, per tale fattispecie è stato implementato un nuovo codice a fronte della necessità di calcolare il beneficio nei due mesi citati, lo stesso può essere inserito a giustificativo solo dal 01/03/2020 fino al 30/04/2020, salvo eventuale proroga del periodo di emergenza da successivi provvedimenti normativi. Il codice implementato per far fronte a questa assenza è 503/052 Cong. Art.24 C1 D.L. n.18 17/03/20.

Si sottolinea, peraltro, che il comma 2 prevede che il beneficio di cui al comma 1 sia riconosciuto al personale del comparto sanità compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale impegnati nell'emergenza COVID 19.

In relazione a quest'ultima previsione, le Aziende sono invitate a verificare la possibilità di consentire, attraverso opportune misure organizzative quali - ad esempio - la rotazione del personale, anche ai professionisti che operano nella aree più direttamente impegnate nell'emergenza, di usufruire, anche parzialmente, di quanto previsto dal citato articolo.

Art. 25 (Congedo e 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)

A decorrere dal 5 marzo, per i genitori, naturali o affidatari, di figli minori di 12 anni è prevista la possibilità di beneficiare di un congedo di 15 giorni, continuativi o frazionati. I 15 giorni costituiscono il limite massimo di giorni fruibili attraverso questo istituto, indipendentemente dal numero dei figli minori di 12 anni. Il congedo può essere riconosciuto alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di 15 giorni. La fruizione del congedo è altresì 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. Pertanto è necessario che il dipendente certifichi che non esiste nel nucleo familiare alcun genitore beneficiario di altri strumenti a sostegno del reddito e che vengano verificati i giorni di congedo complessivamente goduti dal nucleo familiare. Nell'applicativo di gestione del personale, per le assenze di cui al comma 1 è stato previsto il codice di assenza 505/301 Cong. Art.23 C1 D.L. n.18 17/03/20 R.50%, con un limite massimo di 15 giornate.

Per i giorni di congedo è garantita un'indennità del 50% della retribuzione, coperti da contribuzione figurativa.

Rimane in capo alle amministrazioni e quindi nel nostro caso alle aziende ed enti del Ssr, secondo la previsione del comma 2, di indicare le modalità di fruizione del congedo, che ragionevolmente potranno tener conto delle particolarità del contesto sanitario, tanto più in questa fase emergenziale.

Considerato che il congedo ha effetto dal 5 marzo 2020, resta a carico delle aziende la sostituzione manuale delle assenze già registrate e giustificate in altro modo, qualora il dipendente scelga di avvalersi di questa tipologia di assenza.

In caso di genitori con figli disabili in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale non viene applicato il limite di età. L'assenza è comunque giustificata con il codice 505/301 Cong. Art.23 C1 D.L. n.18 17/03/20 R.50%.

I dipendenti con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni possono fruire di un periodo di congedo non retribuito per tutta la durata dell'emergenza sanitaria, sempre che non ne goda l'altro genitore o che non sia destinatario di altre misure a sostegno del reddito, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro. In questo caso l'assenza non dà diritto alla retribuzione né al riconoscimento di contribuzione



figurativa. La norma precisa poi che il predetto congedo non ha un limite temporale ma il dipendente può fruirne per tutta la durata del periodo di sospensione delle attività didattiche e dei servizi educativi per le scuole di ogni ordine e grado. Ad oggi a livello applicativo di rilevazione presenze, il limite è fissato al 03/04/2020, come disposto dalle norme vigenti, ma verrà automaticamente aggiornato in caso di ulteriore estensione del periodo di chiusura delle attività scolastiche ed educative. Nell'applicativo di gestione del personale, per questa fattispecie è stato attivato il codice di assenza 505/311 Cong. Art.23 C6 D.L. n.18 17/03/20 N.R.

L'art. 25, comma 3 riconosce ai dipendenti 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", in alternativa al congedo previsto dal comma 1, un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per l'assistenza e la sorveglianza dei figli minori fino a 12 anni di età, nel limite massimo complessivo di 1000 euro.

La norma citata indica tassativamente le categorie che hanno accesso al bonus: medici, infermieri, tecnici di laboratorio biomedico, tecnici di radiologia medica e operatori sociosanitari. Figure professionali diverse da quelle indicate, benché dipendenti delle aziende sanitarie, non hanno diritto al beneficio in parola. Al fine dell'accesso al bonus, il lavoratore presenta domanda tramite i canali telematici dell'INPS e secondo le modalità stabilite dal medesimo Istituto.

Art. 26 (Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato)

L'art. 26 tutela il lavoratore posto in quarantena o in sorveglianza attiva del settore privato; tale previsione trova corrispondenza, per i lavoratori pubblici nell'art. 19, c. 1 del D.L. 9 del 2.3.2020 che per analoghe ipotesi di quarantena o sorveglianza attiva stabilisce che i periodi di servizio debbano essere computati come il ricovero ospedaliero. Per questa fattispecie dovrà essere utilizzato il codice 504/143 Em. coronavirus - Art.19 C1 D.L. n.9 02/03/20.

Fino al 30 aprile ai lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, nonché ai 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'articolo 3, comma 1, della medesima legge n. 104 del 1992, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n. 9. L'articolo precisa che l'assenza non è equiparata alla malattia e non incide sul periodo di compimento. Nell'applicativo di gestione delle assenze del personale, il codice assenza previsto per questo istituto è 504/142 Em. coronavirus - Art.26 C2 D.L. n.18 17/03/20.

Art. 39 (Disposizioni in materia di lavoro agile)

Art. 87 (Misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio e di procedure concorsuali)

I due articoli riportati si riferiscono alla modalità di lavoro agile.

Il primo prevede che fino alla data del 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti gravemente disabili o i lavoratori che abbiano nel proprio nucleo familiare un soggetto gravemente disabile, ai sensi dell'art. 3, comma 3, della l. n. 104/1992, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, qualora ciò sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

L'art. 87, più in generale, stabilisce che, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa. Pertanto, la

Area Sanità e Sociale

Direzione Risorse Strumentali SSR

Palazzo Molin - S. Polo, 2514 - 30125 Venezia - tel. n. 041/2793434 - 3488 - 3550

e-mail: risorsestrumentalissr@regione.veneto.it

PEC: area.sanitasociale@pec.regione.veneto.it



presenza negli uffici è limitata alle attività indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza.

Tale modalità può essere attuata anche prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione. In tali casi l'articolo 18, comma 2, della legge 23 maggio 2017, n. 81 non trova applicazione.

Qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile, le amministrazioni utilizzano gli strumenti delle ferie pregresse (maturate ma non ancora godute nell'anno 2019 o precedenti) del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva. Resta ovviamente ferma la possibilità per i dipendenti di poter richiedere e fruire anche di ferie maturate in corso d'anno.

Esperate tali possibilità le amministrazioni possono motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio. Il periodo di esenzione dal servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge e l'amministrazione non corrisponde l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista. L'esenzione del dipendente dal servizio dovrà essere adeguatamente motivata dal dirigente con riferimento alla situazione specifica del dipendente, all'attività lavorativa esplicata, all'impossibilità di utilizzo in attività diverse o indifferibili, anche a rotazione.

Costituisce quindi *extrema ratio* e va esperita ogni possibile forma alternativa di utilizzo.

Pertanto, si invitano le amministrazioni in indirizzo a voler predisporre quanto necessario per dare attuazione alle predette disposizioni.

I dipendenti che non siano individualmente incaricati di assolvere attività istituzionali considerate indifferibili dal proprio responsabile e quindi da rendere con presenza fisica presso il luogo di lavoro, sono tenuti ad assicurare l'ordinaria attività lavorativa in modalità agile.

Si invitano altresì le aziende a porre in essere le opportune modalità organizzative nei confronti dei fruitori di lavoro agile, disponendo che il responsabile sia tenuto a monitorare, con cadenza preferibilmente giornaliera, l'effettiva possibilità di lavorare a distanza del dipendente (con assegnazione di obiettivi, tempi, scadenze, ...), e prevedendo qualora emergesse che l'attività in questione fosse solo parzialmente svolgibile con tale modalità, di disporre la fruizione di istituti alternativi (ferie, congedi, ecc.).

Per il personale che presta servizio indifferibile presso le sedi 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 1 metro.

L'art. 87 prevede, altresì, che lo svolgimento delle procedure concorsuali per l'accesso al pubblico impiego, ad esclusione dei casi in cui la valutazione dei candidati sia effettuata esclusivamente su basi curriculari ovvero in modalità telematica, siano sospese per sessanta giorni a decorrere dall'entrata in vigore del decreto.

Resta ferma la conclusione delle procedure per le quali risulti già ultimata la valutazione dei candidati, nonché la possibilità di svolgimento dei procedimenti per il conferimento di incarichi, anche dirigenziali, che si instaurano e si svolgono in via telematica e che si possono concludere anche utilizzando le modalità lavorative di cui ai commi che precedono, ivi incluse le procedure relative alle progressioni di cui all'articolo 22, comma 15, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.



REGIONE DEL VENETO

giunta regionale

Pertanto, si raccomanda di procedere con le procedure già avviate, da parte di Azienda Zero o delle aziende socio sanitarie, esclusivamente se ciò sia possibile con modalità telematica.

L'Area Sanità e Sociale si riserva di verificare lo stato di attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo.

Art. 103 (Sospensione dei termini nei procedimenti amministrativi ed effetti degli atti amministrativi in scadenza)

L'articolo in esame, al comma 1, sospende fino al 15 aprile 2020 tutti i termini relativi ai procedimenti amministrativi pendenti alla data del 23 febbraio 2020 o iniziati successivamente a tale data, al fine di evitare che le pubbliche amministrazioni in conseguenza dello stato emergenziale, possano incorrere in eventuali ritardi o nel formarsi del silenzio significativo.

Nel rinviare alla lettura del testo dei successivi commi, che appaiono sufficientemente chiari, si evidenzia, con riferimento specifico all'area del personale, quanto stabilito al comma 5, circa la sospensione dei termini dei procedimenti disciplinari del personale delle pubbliche amministrazioni pendenti alla data del 23 febbraio 2020 o iniziati successivamente a tale data, fino alla data del 15 aprile 2020.

Qualora dovessero emergere nuovi elementi saranno fornite ulteriori indicazioni in merito alle disposizioni in parola.

Distinti saluti.

Il Direttore Generale
Area Sanità e Sociale
Dr. *Domenico Mantoan*

IL VICARIO *[Signature]* IL DIRETTORE
Dott. *Claudio Costa*

Il Direttore della Direzione Risorse Strumentali SSR
Dott. Claudio Costa

Area Sanità e Sociale
Direzione Risorse Strumentali SSR
Palazzo Molin - S. Polo, 2514 - 30125 Venezia - tel. n. 041/2793434 - 3488 - 3550
e-mail: risorsestrumentalissr@regione.veneto.it
PEC: area.sanitasociale@pec.regione.veneto.it