



Direzione Regionale Salute e Integrazione Sociosanitaria
Area Risorse Umane

Prot. n

GR/39/06

Roma, li

Ai Direttori Generali/Commissari
Straordinari delle Aziende e degli
Enti del SSR

LORO SEDI

Oggetto: Misure per la prevenzione e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.
Interventi in materia di assenze

Gentili Direttori,

In ragione del recentissimo intervento del legislatore è necessario rendere indicazioni volte a dare corretta ed omogenea applicazione delle nuove norme, nell'ambito del servizio sanitario regionale.

Come noto, infatti, l'Ordinanza del Presidente n. Z00003 del 06/03/2020 demanda, tra l'altro, alla scrivente Direzione l'onere di fornire indicazioni utili e necessarie sugli ambiti relativi al personale. In considerazione dell'urgenza e dell'impellente necessità di garantire il necessario supporto assistenziale e al fine di contribuire con adeguate misure anche in tale settore, in attuazione dei punti da n. 23. a n. 26. della citata ordinanza nonché in considerazione delle ulteriori misure riportate nel decreto legge 17 marzo 2020 n. 18 recante si dispone quanto segue.

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

Tale articolo prevede che *“Al fine di far fronte alle esigenze straordinarie ed urgenti derivanti dalla diffusione del COVID-19 e di garantire i livelli essenziali di assistenza, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, fino al perdurare dello stato di emergenza deliberato dal Consiglio dei ministri in data 31 gennaio 2020, verificata l'impossibilità di procedere al reclutamento di personale, anche facendo ricorso agli incarichi previsti dagli articoli 1 e 2 del decreto legge 9 marzo 2020, n. 14, possono trattenere in servizio i dirigenti medici e sanitari,*



Direzione Regionale Salute e Integrazione Sociosanitaria

Area Risorse Umane

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.

Ai medesimi fini e per il medesimo periodo di cui al comma 1, il personale del ruolo dei medici e del settore sanitario della Polizia di Stato può essere trattenuto in servizio anche in deroga ai limiti previsti dalle disposizioni vigenti sul collocamento in quiescenza.”

In merito a quanto sopra, al fine di garantire la corretta funzionalità delle prestazioni assistenziali e strumentali all'assistenza, tenuto conto dell'attuale stato emergenziale, nonché delle diverse disposizioni normative volte a fronteggiare l'urgenza Covid-19, si ritiene che destinatari della norma siano *“i dirigenti medici e sanitari, nonché il personale del ruolo sanitario del comparto sanità e gli operatori socio-sanitari”* nonché gli operatori del ruolo tecnico addetti ai servizi assistenziali e del soccorso. Quindi, si intende estendere detta disposizione al personale di altro ruolo, diverso dal sanitario ma la cui attività è strettamente correlata e funzionale alle esigenze straordinarie ed urgenti derivanti dalla diffusione COVID 19.

Si rappresenta, tuttavia, che detto punto sarà oggetto di proposta di modifica normativa al Coordinamento Tecnico della Commissione Salute.

2. Istituto del congedo parentale e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico artt. 23 e 25

Detto articolo prevede che *“a decorrere dal 5 marzo 2020, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2020, e per tutto il periodo della sospensione ivi prevista, i genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico hanno diritto a fruire dello specifico congedo e relativa indennità di cui all'articolo 23, commi 1, 2, 4, 5, 6 e 7. Il congedo e l'indennità di cui al primo periodo non spetta in tutti i casi in cui uno o entrambi i lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici.*

L'erogazione dell'indennità, nonché l'indicazione delle modalità di fruizione del congedo sono a cura dell'amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro.”

Il congedo parentale straordinario al 50% della retribuzione è dunque utilizzabile alternativamente dai genitori di figli di età non superiore a 12 anni per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 15 giorni, ove ricorrano i requisiti previsti per la sua fruizione.

Direzione Regionale Salute e Integrazione Sociosanitaria

Area Risorse Umane

Ai sensi dell'art. 23 c. 5 del D.L. n. 18/2020, il predetto limite di età non si applica in riferimento ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata 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

2.1 Congedi parentali per Medici iscritti al Corso di Formazione Specifica in Medicina Generale.

Tra i soggetti che possono beneficiare dei congedi parentali disciplinati dagli articoli 23 e 25 sopracitati, **non rientrano i medici tirocinanti** del Corso di formazione specifica in Medicina generale, i quali sono titolari di borse di studio, che non danno luogo a rapporto di lavoro, e non possono, pertanto, essere considerati dipendenti dell'Azienda, né lavoratori autonomi, né iscritti alla gestione separata.

Per le esigenze derivanti dall'interruzione dei servizi educativi per l'infanzia, i medici tirocinanti possono invece usufruire di 30 giorni annuali di assenza previsti dalla disciplina ordinaria del corso, che devono comunque essere autorizzati dai rispettivi coordinatori.

Si richiama infine la nota Regione Lazio prot. n. 223008 del 13/03/2020, la quale, al punto 4.1, prevede che *“maggiori tutele possano essere riservate a tirocinanti con situazioni di fragilità dal punto di vista sanitario. In tutti questi casi il corso non viene sospeso ed eventuali orari di tirocinio non svolti potranno essere recuperati al termine dell'emergenza, senza aumentare la durata complessiva del corso pari a 36 mesi”*.

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

La legge n. 104/1992 prevede la fruizione di tre giorni permesso mensile retribuito al fine di assistere persone in situazione di handicap grave. La fruizione del permesso è certamente un diritto che deve, tuttavia, essere temperato con le esigenze organizzative aziendali. Tale bilanciamento già opera in un regime ordinario in quanto è previsto che il dipendente dia comunicazione preventiva dei giorni, al fine di non inficiare l'attività della struttura di appartenenza. È evidente che tale onere sussiste maggiormente nelle strutture sanitarie, per il personale la cui attività è funzionale all'erogazione dei livelli essenziali di assistenza.



Direzione Regionale Salute e Integrazione Sociosanitaria
Area Risorse Umane

L'esistenza di tale onere, nell'ambito del SSN, non costituisce una lesione o un affievolimento della situazione giuridica prevista e tutelata dalla norma ma è effetto del necessario bilanciamento di due differenti interessi costituzionalmente protetti, il diritto alla salute e la tutela delle fasce più deboli della popolazione

Il Decreto legge 17 marzo 2020 n. 18, all'articolo 24 prevede *“Il numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020. 2. Il beneficio di cui al comma 1 è riconosciuto al personale sanitario compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale impegnati nell'emergenza COVID-19 e del comparto sanità.”*

In considerazione del dato letterale del 1° comma si ritiene che l'incremento è dato da n. 12 giornate da fruire nel corso del mese di marzo e aprile. Tali 12 giornate si sommano ai tre giorni già previsti per mese, per un totale quindi di n. 18 giornate complessive per i mesi di marzo e aprile.

A fronte del dovere da parte della struttura aziendale di garantire l'erogazione dei livelli essenziali di assistenza e quindi la tutela del diritto alla salute non vi è una prevalenza del diritto alla fruizione dei permessi previsti dalla Legge 104/1992 diritto ma un necessario bilanciamento, come più previsto e chiesto dalla giurisprudenza della Corte Costituzionale.

Per il personale del ruolo sanitario, infatti, l'art. 24 comma 2 del D.L 18/2020 prevede che *“Il beneficio di cui al comma 1 è riconosciuto al personale sanitario compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale impegnati nell'emergenza COVID-19 e del comparto sanità.”*. Detto comma 2 diventa quindi, *lex specialis*; in particolare l'utilizzo della locuzione *“compatibilmente”* determina un affievolimento del generale diritto ex lege 104/92, in quanto il legislatore dispone espressamente che il beneficio del 1° comma opera solo se compatibile con le esigenze organizzative. Tale valutazione di compatibilità spetta all'Amministrazione determinando quindi l'effetto della prevalenza del suo giudizio rispetto alla richiesta dell'interessato.

Tale affievolimento è determinato dalla necessità di garantire la piena attuazione di tutte le misure di prevenzione e di contenimento dell'emergenza oltre che a garantire l'assistenza, in tutte le forme possibili, dei soggetti contagiati.



Direzione Regionale Salute e Integrazione Sociosanitaria
Area Risorse Umane

Pertanto, per il personale sanitario e del comparto sanità, la fruizione delle ulteriori 12 giornate complessive si ritiene che debba essere rimessa alla preventiva autorizzazione della Direzione sanitaria per quelle figure professionali di maggior impatto organizzativo e del Responsabile del Servizio di afferenza per tutte le altre figure.

Si specifica, inoltre, che per coloro che usufruissero della legge 104/92 per più di una persona o per se stessi ed anche per un familiare disabile, la norma prevede che *“Il numero di giorni di permesso retribuito ...omissis ... è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020 debba intendersi come 12 in totale, cioè l’incremento sui 3 giorni di permesso per ogni persona disabile già fruiti vengono incrementati di soli altre 12 giornate da fruire nel periodo Marzo/Aprile.*

3.1 Fruizione permessi L.104/92 Specialisti Ambulatoriali.

La disposizione dell'articolo 24 comma 1 si applica **anche** agli **specialisti ambulatoriali** che fruiscono dei permessi retribuiti ex art. 33, legge 104/92 con le modalità stabilite dall'articolo 34 dell'ACN. Pertanto, i permessi in interesse sono estesi per i mesi di marzo ed aprile, per effetto della predetta disposizione, anche dette figure, in proporzione all'orario di incarico. Inoltre, per quanto espressamente disposto nel comma 2, compatibilmente con le esigenze organizzative delle Aziende e gli Enti del Servizio sanitario nazionale impegnati nell'emergenza COVID-19 e del comparto sanità", la valutazione in merito alla relativa autorizzazione è rimessa ai Responsabili delle Strutture di afferenza che terranno conto, rispetto alla eventuale concessione dei permessi in estensione, delle prioritarie esigenze del servizio."

4. Disposizioni INAIL art. 42

Detto art. prevede che *“Dal 1 giugno 2020, il decorso dei termini di decadenza relativi alle richieste di prestazioni erogate dall'INAIL è sospeso di diritto e riprende a decorrere dalla fine del periodo di sospensione. Sono altresì sospesi, per il medesimo periodo e per le stesse prestazioni di cui al comma 1, i termini di prescrizione. Sono, infine, sospesi i termini di revisione della rendita su domanda del titolare, nonché su disposizione dell'INAIL, previsti dall'articolo 83 del D.P.R.*

Direzione Regionale Salute e Integrazione Sociosanitaria
Area Risorse Umane

n.1124 del 1965 che scadano nel periodo indicato al comma 1. Detti termini riprendono a decorrere dalla fine del periodo di sospensione.

Nei casi accertati di infezione da CORONAVIRUS (SARS COV-2) nell'ambiente di lavoro o a causa dello svolgimento dell'attività lavorativa o in itinere, il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e l'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. I predetti eventi infortunistici gravano sulla gestione assicurativa e non sono computati ai fini della determinazione dell'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico di cui agli articoli 19 e seguenti del Decreto Interministeriale 27 febbraio 2019. La presente disposizione si applica ai datori di lavoro pubblici e privati.”

Tale tutela si estende a tutte le conseguenze dell'infortunio ed in particolare la stessa copre l'astensione dal lavoro, dovuta a quarantena o isolamento domiciliare per l'intero periodo ed eventualmente al prolungamento della malattia che determini una inabilità temporanea assoluta.

L'Azienda è tenuta come per gli altri casi d'infortunio ad effettuare la comunicazione dello stesso all'INAIL con gli stessi termini e modalità.

5. Premio ai lavoratori dipendenti – ART 63

Detto articolo prevede che “*Ai titolari di redditi di lavoro dipendente di cui all'articolo 49, comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, che possiedono un reddito complessivo da lavoro dipendente dell'anno precedente di importo non superiore a 40.000 euro spetta un premio, per il mese di marzo 2020, che non concorre alla formazione del reddito, pari a 100 euro da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese.*”

A tutto il personale in servizio presso l'Azienda che nell'anno 2019 abbia un reddito non superiore a 40 mila €, spetta, dunque un premio per il mese di marzo 2020, che non concorre alla formazione del reddito e quindi non soggetto a ritenute, pari a una somma non superiore a 100 € che verrà riconosciuta proporzionalmente alle giornate di effettiva presenza in servizio.

Direzione Regionale Salute e Integrazione Sociosanitaria
Area Risorse Umane

Tale importo verrà corrisposto con la retribuzione erogata nel mese di aprile 2020,

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

L'articolo 87 del decreto in questione prevede che *"...il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che, conseguentemente:*

- a) limitano la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza;*
- b) prescindono 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".

Giova, nell'occasione, richiamare l'attenzione sulla circostanza che le funzioni assistenziali svolte dalle Aziende del Servizio sanitario nazionale – in tutte le sue articolazioni – sono state oggetto – in tutti gli interventi legislativi nazionali e regionali - solo di implementazioni di risorse umane, strumentali ed economiche e non anche di ridimensionamento delle attività.

Le sole variazioni nell'offerta di prestazioni, a livello locale, nel rispetto della cornice definita a livello regionale, ha riguardato la rimodulazione dell'offerta di prestazioni assistenziali focalizzando le risorse su quelle attività direttamente o indirettamente volte a rendere la più efficace risposta assistenziale all'emergenza conclamata.

Ai fini di cui sopra, appare di tutta evidenza, che anche le correlate funzioni amministrative a supporto devono assicurare la massima efficienza ed efficacia e, verosimilmente, difficilmente possono conciliarsi con un'applicazione integrale sia del lavoro agile sia con un ricorso indiscriminato ai benefici previsti dal legislatore con riferimento generale alle pubbliche

Direzione Regionale Salute e Integrazione Sociosanitaria

Area Risorse Umane

amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. (articolo 87 D.L. n. 18/2020).

Ciò posto, appare di tutta evidenza come vada temperato il superiore interesse pubblico, inteso quale concreta garanzia del diritto alle cure per tutti i cittadini, reso attraverso l'offerta di prestazioni sanitarie congrua rispetto alla situazione di emergenza, con la tutela delle fasce più deboli della popolazione.

Alla luce dello scenario descritto, dovranno essere operate le scelte allocative delle risorse umane e i benefici concedibili come previsti dal legislatore.

Nel richiamare integralmente le considerazioni espresse sopra circa le peculiarità delle prestazioni rese nelle Aziende Sanitarie, è necessario ulteriormente individuare, sulla base di una ricognizione svolta dal Direttore/Responsabile di Struttura, le fasi di lavoro compatibili con le modalità a distanza che non comporti disagi alla funzionalità dell'Azienda e alla qualità del servizio reso (circolare regionale del 13 marzo 2020).

Più in particolare, dovranno essere individuate, ove possibile:

- Attività che non richiedono l'utilizzo di strumenti informatici (immediatamente autorizzabili);
- Attività che richiedono esclusivamente l'utilizzo del PC e collegamento web (immediatamente autorizzabili);
- Attività che richiedono oltre l'utilizzo del PC e collegamento web, il collegamento ai Sistemi informativi aziendali (autorizzabili non appena disponibili i relativi strumenti).

L'accesso ai predetti benefici è consentita sia al personale dirigente che di comparto dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo e, eventualmente al personale sanitario impiegato in funzioni tecnico-amministrative, non legato a dirette attività assistenziali.

Evidentemente, avranno accesso ai predetti benefici prioritariamente i soggetti in condizione di fragilità per patologie, i lavoratori con figli in condizione di disabilità, il personale impegnato nella cura di figli minori, secondo le previsioni recate dal decreto-legge n. 18.



Direzione Regionale Salute e Integrazione Sociosanitaria
Area Risorse Umane

Il comma 3, primo periodo, dell'articolo 87 stabilisce inoltre che “...*Qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile, anche nella forma semplificata di cui al comma 1, lett. b), le amministrazioni utilizzano gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva.*”

L'applicazione di tale previsione dovrà essere sempre modulata avendo a riferimento la necessità di garantire la corretta funzionalità delle prestazioni assistenziali e strumentali all'assistenza e può trovare – nel rispetto del predetto presupposto – anche applicazione nei confronti di quel personale sanitario impiegato negli ambiti assistenziali per i quali è stata prevista la sospensione e/o il ridimensionamento in ragione delle modifiche organizzative intervenute per dare una risposta rapida ed efficace al problema dell'emergenza coronavirus.

Tra gli istituti di cui può beneficiare il personale dipendente ricadono anche i congedi parentali come disciplinati dal combinato disposto degli articoli 25 e 23 della fonte normativa di cui trattasi.

Quanto alla previsione di cui al medesimo comma 3 dell'articolo 87, secondo periodo, circa la possibilità di esentare il personale dalla prestazione lavorativa, il carattere di “specialità” della normazione del servizio sanitario nazionale comporta l'applicabilità della fattispecie al personale in servizio in sanità, in maniera del tutto residuale e in funzione della diretta responsabilità del Direttore/Responsabile di Struttura che vi ha fatto ricorso, a seguito della sospensione della relativa linea di attività cui era preposto il beneficiario.

7. Procedure concorsuali per l'accesso al pubblico impiego Art. 87 comma 5

Questo comma prevede 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, sono sospese per sessanta giorni a decorrere dall'entrata in vigore del presente 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, nelle pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, 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*



Direzione Regionale Salute e Integrazione Sociosanitaria
Area Risorse Umane

procedure relative alle progressioni di cui all'articolo 22, comma 15, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75."

A tal proposito si richiama la nota circolare prot. n. 223008 del 13/03/2020 avente ad oggetto "Misure per la prevenzione e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID -19. Reclutamento personale di vari profili" punto 4 relativo alle Procedure Concorsuali e Formazione, prevede "Il D.P.C.M. 8 marzo 2020, per quanto riguarda le selezioni per reclutamento del personale, come misure da adottare sul territorio di cui all'art. 1, prevede la sospensione "delle procedure concorsuali pubbliche e private ad esclusione dei casi in cui la valutazione dei candidati è effettuata esclusivamente su basi curriculari ovvero in modalità telematica; sono inoltre esclusi dalla sospensione i concorsi per il personale sanitario...che devono svolgersi preferibilmente con modalità a distanza o in caso contrario garantendo la distanza di sicurezza interpersonale"; il medesimo DPCM all'art.3, dedicato all'intero territorio nazionale, prevede che nello svolgimento delle procedure concorsuali pubbliche e private sono adottate opportune misure organizzative volte a ridurre i contatti ravvicinati tra i candidati e tali da garantire ai partecipanti la possibilità di rispettare la distanza di almeno un metro tra di loro .

In considerazione delle disposizioni introdotte con il D.P.C.M. del 9 marzo 2020 si dispone che qualora la procedura selettiva sia giunta alla prova orale, lo svolgimento di tale prova si svolga in modalità telematica, tramite le specifiche modalità tecniche che saranno decise dalla competente struttura aziendale. L'Azienda dovrà garantire la pubblicità di tale modalità di svolgimento così come assicurare l'imparzialità della prova.

Per quanto attiene allo svolgimento delle altre prove, sulla scorta di quanto previsto dall'art. 1 lett. m) del D.P.C.M. 8 marzo 2020, così integrato dall'art. 1 D.P.C.M. del 9 marzo 2020, si dispone la sospensione delle procedure concorsuali in corso, sino al 3 aprile 2020, ad eccezione dei concorsi per il personale sanitario.

Per tale personale si dispone che le prove selettive si svolgano "con modalità a distanza o in caso contrario garantendo la distanza di sicurezza interpersonale".

Pertanto, considerata la *ratio* delle disposizioni normative finora adottate, volte all'implementazione del personale sanitario necessario a fronteggiare l'emergenza da Covid-19, si ritiene che la sospensione delle procedure concorsuali "per l'accesso al pubblico impiego" disposta



Direzione Regionale Salute e Integrazione Sociosanitaria

Area Risorse Umane

dal sopra citato comma 5 del D.L. 18/2020, non sia applicabile alle procedure volte al reclutamento di personale del settore sanitario, ove per contro, è impellente la necessità garantire il necessario supporto assistenziale, in considerazione, altresì delle ulteriori misure riportate nel D.L. 14/2020 recante *“Disposizioni urgenti per il potenziamento del Servizio Sanitario nazionale in relazione all'emergenza Covid-19”*. Tuttavia, le procedure di reclutamento per il reclutamento del personale sanitario, dovranno essere svolte nel rispetto delle disposizioni di cui ai DPCM 8, 9, 11 marzo 2020 e richiamate nella suddetta circolare *“con modalità a distanza o in caso contrario garantendo la distanza di sicurezza interpersonale”*.

Si ringrazia per la collaborazione.

Cordiali saluti.

Il Dirigente

Barbara Solinas

Il Direttore

Renato Botti