



FINLS[®]
Conf.S.R.L.

Federazione Italiana Autonomie Locali e Sanità



CURA ITALIA

Decreto Legge n.18 del 17 Marzo 2020

**Analisi disposizioni per i dipendenti Pubblici
e Privati del Servizio Sanitario Nazionale**

Art. 1

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

L'articolo è finalizzato ad incrementare il VALORE ECONOMICO ORARIO delle prestazioni di lavoro straordinario svolte dal solo personale sanitario delle Aziende del S.S.N. direttamente impiegato nelle attività di contrasto alla emergenza epidemiologica «Coronavirus».

... per l'anno 2020.. i fondi contrattuali per le condizioni di lavoro della dirigenza medica e sanitaria dell'area della sanità e i fondi contrattuali per le condizioni di lavoro e incarichi del personale del comparto sanità sono complessivamente incrementati, per ogni regione e provincia autonoma, in deroga all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, dell'importo indicato per ciascuna di esse nella tabella di cui all'allegato A che costituisce parte integrante del presente decreto.

L'allegato «A» prevede, per l'anno 2020, stanziamenti per singole regioni. Necessita pervenire ad un accordo con singola regione, per **determinare la maggiorazione dell'aliquota del lavoro straordinario** per la categoria D e C del personale sanitario del comparto e quella per il personale della dirigenza sanitaria.

In pratica: se prendessimo l'attuale aliquota oraria del lavoro straordinario di un dipendente sanitario del comparto in categoria D è pari ad € 14,78 (straordinario feriale). Necessita determinare, in rapporto art. 1 del decreto legge, di quanto deve essere incrementato tale aliquota. Ponendo il caso che l'aumento sia di € 10,00 ad ora, implica che la **quota oraria di € 14,78 è a carico dell'attuale fondo del comparto**, mentre la **restante somma € 10,00**, sempre nel fondo del comparto **ma rientrante nella somma incrementata da parte della regione.**

TABELLA A

TABELLA A

	quote d'accesso fabbisogno sanitario anno 2019	articolo 1, c. 1	articolo 1, c. 2	articolo 3, c. 1 e 2	articolo 3, c. 3	TOTALE
PIEMONTE	7,39%	18.462.820	7.385.128	17.724.308	11.816.205	55.388.461
V D'AOSTA	0,21%	526.051	210.421	505.009	336.673	1.578.154
LOMBARDIA	16,58%	41.451.232	16.580.493	39.793.183	26.528.788	124.353.695
BOLZANO	0,85%	2.128.555	851.422	2.043.413	1.362.275	6.385.664
TRENTO	0,89%	2.215.305	886.122	2.126.693	1.417.795	6.645.916
VENETO	8,12%	20.310.880	8.124.352	19.498.445	12.998.963	60.932.640
FRIULI	2,06%	5.154.555	2.081.822	4.948.373	3.298.915	15.463.664
LIGURIA	2,69%	6.726.896	2.690.759	6.457.821	4.305.214	20.180.689
E ROMAGNA	7,44%	18.598.263	7.439.305	17.854.332	11.902.888	55.794.788
TOSCANA	6,30%	15.760.280	6.304.112	15.129.868	10.086.579	47.280.839
UMBRIA	1,49%	3.726.843	1.490.737	3.577.770	2.385.180	11.180.530
MARCHE	2,57%	6.422.835	2.569.054	6.165.729	4.110.486	19.267.905
LAZIO	9,68%	24.205.615	9.682.246	23.237.391	15.491.594	72.616.846
ABRUZZO	2,19%	5.480.293	2.192.117	5.261.081	3.507.387	16.440.878
MOLISE	0,52%	1.292.027	516.811	1.240.346	826.897	3.876.080
CAMPANIA	9,32%	23.288.405	9.315.362	22.356.869	14.904.579	69.865.215
PUGLIA	6,63%	16.582.736	6.633.095	15.919.427	10.612.951	49.748.209
BASILICATA	0,94%	2.347.965	939.186	2.254.047	1.502.698	7.043.896
CALABRIA	3,20%	7.993.950	3.197.580	7.674.192	5.116.128	23.981.849
SICILIA	8,18%	20.457.765	8.183.106	19.639.454	13.092.969	61.373.294
SARDEGNA	2,75%	6.866.929	2.746.771	6.592.252	4.394.834	20.600.786
TOTALE	100,00%	250.000.000	100.000.000	240.000.000	160.000.000	750.000.000

Art. 12

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

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 del S.S.N., fino al perdurare dello stato di emergenza DPCM del 31.01.2020 (sino al 25 marzo 2020),**

verificata l'impossibilità di procedere al reclutamento di personale, anche facendo ricorso alle assunzioni straordinarie, **possono 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.

Art. 16

(Ulteriori misure di protezione a favore dei lavoratori e della collettività)

Per contenere il diffondersi del virus COVID-19, fino al termine dello stato di emergenza di cui al DPCM 31.01.2020 (*sino al 25 marzo 2020*) sull'intero territorio nazionale,

**per i lavoratori che sono impossibilitati a mantenere
la distanza interpersonale di un metro**

**sono considerati dispositivi di protezione individuale (DPI) le
mascherine chirurgiche reperibili in commercio**

Art. 23

Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore privato

DISPOSIZIONE VALIDA PER CHI LAVORA NELLA SANITA' PRIVATA

Per l'anno 2020, a decorrere dal 5 marzo, in conseguenza della chiusura delle scuole, **fino al 3 aprile 2020**, e per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a 15 giorni, i genitori lavoratori dipendenti hanno diritto a fruire, alternativamente per i figli di età non superiore ai 12 anni, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione.

Le disposizioni trovano applicazione anche nei confronti dei genitori affidatari.

Eventuali periodi di congedo parentale **già fruiti** dai genitori **durante il periodo di sospensione delle scuole**, sono convertiti nel congedo straordinario di 15 giorni con diritto all'indennità e non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

Il limite di età non si applica per i figli con disabilità in situazione di gravità legge 104/92, iscritti a scuole o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

I genitori lavoratori con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni, hanno diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione delle scuole, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

In alternativa al congedo straordinario di 15 giorni è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 600 euro.

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.

Art. 24

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

Per i soli mesi di marzo e aprile 2020

AL SOLO PERSONALE SANITARIO

è incrementato di ulteriori complessive **12 giornate** Il numero di giorni di permesso retribuito di cui alla legge 104/92.

L'autorizzazione alle 12 giornate di incremento complessivo dei permessi richiesti dai lavoratori interessati **è condizionata alle esigenze organizzative delle Aziende Sanitarie** impegnate nell'emergenza COVID-19 e del comparto sanità.

Le Aziende, nell'eventuale diniego alla concessione dell'incremento dei permessi, devono motivare la sussistenza delle esigenze di carattere organizzativo a base del diniego.

La sussistenza delle esigenze di carattere organizzativo a base del diniego non può essere la semplice dichiarazione «**per esigenze di servizio**». In tale caso il dipendente può rispondere all'Azienda riservandosi azioni, anche legale, nei confronti della medesima Azienda.

DUBBI INTERPRETATIVI: sono stati sciolti dalla indicazione contenuta nella pagina dell'**Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità del Governo**, che nelle sue FAQ chiarisce al quesito:

«Sono estesi i giorni di permesso della legge 104/1994?»

Sì. *I lavoratori che assistono una persona con disabilità e quelli cui è riconosciuta disabilità grave hanno a disposizione, complessivamente per i mesi di marzo e aprile 2020, 18 giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa.*

*Le persone che **hanno diritto** a tali permessi **possono scegliere come distribuire i 18 giorni nei due mesi (i giorni di permesso non “scadono” a fine mese).***

I giorni TOTALI sono quindi 18 utilizzabili tra marzo e aprile 2020. Si tratta quindi degli ordinari 3 di marzo + 3 di aprile, + 12 aggiuntivi TOTALI da usare fino alla fine di aprile.

Il nostro dirigente sindacale è tenuto a vigilare sugli eventuali dinieghi, a pretendere che le risposte ai dipendenti sanitari siano per iscritto e ad inviare alla **Segreteria Nazionale FIALS** copia delle note di diniego per gli aspetti successivi.

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)

Per l'anno 2020, a decorrere dal 5 marzo, in conseguenza della chiusura delle, **fino al 3 aprile 2020**, e per un periodo continuativo o frazionato comunque **non superiore a 15 giorni**, i genitori lavoratori dipendenti hanno diritto a fruire, alternativamente per i figli di età non superiore ai 12 anni, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione.

Le disposizioni trovano applicazione anche nei confronti dei genitori affidatari.

Eventuali periodi di congedo parentale **già fruiti** dai genitori **durante il periodo di sospensione delle scuole**, sono convertiti nel congedo straordinario di 15 giorni con diritto all'indennità e non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

Il limite di età non si applica per i figli con disabilità in situazione di gravità legge 104/92, iscritti a scuole o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

I genitori lavoratori con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni, hanno diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione delle scuole, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

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.

segue ... Art. 25 *(Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico)*

Per i lavoratori dipendenti del **settore sanitario, pubblico e privato accreditato**, appartenenti alla **SOLA categoria** dei **medici**, degli **infermieri**, dei **tecnici di laboratorio biomedico**, dei **tecnici di radiologia medica** e degli **operatori sociosanitari**, il bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per l'assistenza e la sorveglianza dei figli minori fino a 12 anni di età, **è riconosciuto nel limite massimo complessivo di 1000 euro**.

Ai fini dell'accesso al bonus di € 1000, il dipendente deve **presentare domanda tramite i canali telematici dell'Inps** indicando, al momento della domanda stessa, la **prestazione di cui intende usufruire, contestualmente indicando il numero di giorni di indennità ovvero l'importo del bonus che si intende utilizzare**.

Sulla base delle domande pervenute, **l'INPS** provvede al monitoraggio comunicandone le risultanze al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze.

ATTENZIONE!!!:

1. AFFRETTARSI A FARE LA DOMANDA ALL'INPS

perché qualora dal monitoraggio emerga il superamento, anche in via prospettica, del limite di spesa finanziato dal governo in questo, **l'INPS procede al rigetto delle domande presentate.**

2. IL PERIODO DI CONGEDO DEI 15 GIORNI E' UN DIRITTO

Il decreto, diversamente dall'aumento dei permessi della 104/92, **NON VINCOLA IL DIRITTO del congedo dei 15 giorni ALLE ESIGENZE ORGANIZZATIVE AZIENDALI.**

Ove le Aziende dispongano diversamente con atti deliberativi o diniego ai diritti interessati, necessita **DENUNCIARLE PER ABUSO DI UFFICIO** alla prima postazione utile dei Carabinieri, informare il Ministero Pubblica Amministrazione, la Regione di competenza ed inviare copia della documentazione del diniego alla FIALS Nazionale per gli adempimenti consequenziali.

LA DENUNCIA AI CARABINIERI può essere inoltrata dal singolo dipendente che ha ottenuto il diniego o dalla FIALS Provinciale a nome e per conto dei dipendenti iscritti.

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

Il periodo trascorso in «**quarantena**» con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva dai lavoratori del settore privato, è **equiparato a malattia** ai fini del trattamento economico e **non è computabile ai fini del periodo di comperto della stessa malattia.**

Il medico curante redige il certificato di malattia con gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva.

Sono **considerati validi** i certificati di malattia trasmessi, **prima del 17 marzo 2020**, anche in assenza del provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

Qualora il lavoratore si trovi in malattia accertata da COVID-19, **il certificato è redatto dal medico curante** nelle consuete modalità telematiche, senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

Segue 26 (Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva

Fino al 30 aprile

- ai **dipendenti PUBBLICI E PRIVATI** in possesso del riconoscimento di disabilità ai sensi legge 104/92;
- ai dipendenti 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 legge n. 104 del 1992;

il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero

Art. 39
(Disposizioni in materia di lavoro agile)

Fino alla data del 30 aprile 2020:

- **i dipendenti disabili** di cui art. 3, c.3, della l. 104/92;
- o che abbiano nel proprio nucleo familiare **una persona con disabilità** nelle condizioni di cui art. 3, c.3, della l. 104/92

HANNO DIRITTO

a svolgere la prestazione in modalità di «lavoro agile» a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Ai lavoratori del **settore privato** **affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa** è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni di «lavoro agile».

Art. 42 (Disposizioni INAIL)

**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, 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.

La disposizione si applica ai datori di lavoro pubblici e privati.

Art. 63
(Premio ai lavoratori dipendenti)

Ai dipendenti che possiedono un reddito complessivo da lavoro dipendente dell'anno 2019 di importo non superiore a € 40.000

SPETTA PER IL SOLO MESE DI MARZO 2020

una somma di € 100 euro

da rapportare, però, al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede nello stesso mese di marzo 2020.

Esempio: infermiere turnista - nel mese di marzo è tenuto da calendario lavorare n° 26 giorni (31 – 5 festivi). € 100:26= € 3,85 al giorno lordo.

Da turno ne lavora 18 e quindi: $(18 \times 3,85) = € 69,30$ lordo al netto circa € 42,00

L'Azienda Sanitaria riconosce, in via automatica, la somma con la busta paga del mese di aprile e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Art. 87

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

Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019

il «LAVORO AGILE»

diviene la modalità ORDINARIA di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni

conseguentemente:

- **si limita la presenza del personale negli uffici solo per assicurare le attività ritenute indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza;**
- **si prescinde dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dalla legge sul lavoro agile.**

**La prestazione lavorativa in «lavoro agile»
può essere svolta anche attraverso strumenti informatici
nella disponibilità del dipendente
qualora non siano forniti dall'amministrazione.**

segue art. 87 LAVORO AGILE

SOLO QUALORA NON SIA POSSIBILE RICORRERE AL LAVORO AGILE

le **Aziende Sanitarie** utilizzano gli strumenti:

- delle ferie pregresse **con esclusione assoluta di quelle relative all'anno 2020**;
- del congedo art. 37 del CCNL 21.05.2018;
- dei vari congedi parentali o altri congedi se richiesti dal dipendente;
- della banca ore prevista nei contratti integrativi aziendali;
- della rotazione del personale a parità di competenze e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva.

Esperate tali possibilità le Aziende Sanitarie

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 solo
l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista.**

SI RITIENE OPPORTUNO, per evitare situazioni conflittuali e ricorsi proprio in questi momenti drammatici dell'emergenza «coronavirus», **definire**, in via di video conferenza o altri strumenti informatici, **su richiesta FIALS**, un regolamento attuativo, non solo sul lavoro agile, ma anche e soprattutto sugli strumenti della concessione ferie pregresse, congedi ed altro, come anche sulle motivazioni che esentano il dipendente da prestare attività lavorativa che costituisce servizio attivo prestato.

UTILE FARE PRESENTE CHE LA DISPOSIZIONE DELL'ART. 87

individua le modalità con cui deve essere svolta l'attività da parte dei dipendenti pubblici nel periodo dell'emergenza epidemiologica in atto

prevedendo in via ordinaria il LAVORO AGILE

solo in ultima analisi e in casi circoscritti la possibilità di esentare il personale dipendente dal servizio, con equiparazione al servizio prestato a tutti gli effetti di legge.

La facoltà dell'esenzione del dipendente all'attività lavorativa, può essere esercitata solo dopo avere verificato l'impossibilità di ricorrere al lavoro agile

dopo aver utilizzato gli altri istituti previsti in ambito contrattuale

Inoltre, dovendo essere motivata, presuppone comunque una preventiva valutazione delle esigenze di servizio e, pertanto, può essere in concreto esercitata solo qualora non determini, con riguardo al particolare ed eccezionale contesto emergenziale in atto, effetti negativi sull'attività che l'amministrazione è chiamata ad espletare.

Lo stesso articolo 87 del decreto definisce che:

- **SONO SOSPESE PER 60 GIORNI** lo svolgimento delle **procedure concorsuali** per l'assunzione nelle Aziende Sanitarie, ad esclusione dei casi in cui la valutazione dei candidati sia effettuata esclusivamente su basi curriculari ovvero in modalità telematica;
- **RESTA FERMA** la conclusione delle procedure per le quali risulti già ultimata la valutazione dei candidati;
- **RESTA FERMA** la conclusione di svolgimento dei procedimenti per il **conferimento di incarichi**, anche dirigenziali (*trattasi incarichi gestionali e professionali sia per il personale della dirigenza che del comparto sanità*).

Art. 102

(Abilitazione all'esercizio della professione di medico-chirurgo e ulteriori misure urgenti in materia di professioni sanitarie)

La sola laurea magistrale in Medicina e Chirurgia **abilita all'esercizio della professione di medico-chirurgo.**

La disposizione prevede il superamento, a regime, del meccanismo dell'abilitazione all'esercizio professionale per i laureati in medicina e chirurgia attraverso l'esame di Stato,

Lauree nelle professioni sanitarie

limitatamente alla sola seconda sessione dell'anno accademico 2018/2019

L'ESAME FINALE dei corsi di laurea può essere svolto con modalità a distanza

la PROVA PRATICA può svolgersi, previa certificazione delle competenze acquisite a seguito del tirocinio pratico svolto durante i rispettivi corsi di studio,