

Data 16 MAR. 2021

Prot. n. 015504

Oggetto: emergenza COVID-19. Nuove indicazioni operative su **LAVORO AGILE E CONGEDI PER I GENITORI.**

A tutto il personale dipendente

Alla dott.ssa Maria Caterina De Marco
direttore della funzione ospedaliera

Al dott. Giampaolo Pecere
direttore distretto

Alla dott.ssa Anna Pupo
direttore dipartimento di prevenzione

Alla dott.ssa Gloria Viotto
direttore ad interim
u.o.c. professioni sanitarie

Ai direttori delle unità operative
dei presidi ospedalieri

Ai direttori delle unità operative
del distretto

Ai direttori delle unità operative
del dipartimento di prevenzione

Ai direttori delle unità operative.
area tecnica e amministrativa

Alle funzioni di staff
della Direzione strategica

e, p.c. Al Direttore Amministrativo

Al Direttore Sanitario

Al Direttore dei servizi socio - sanitari

Alle organizzazioni sindacali
del comparto e delle aree dirigenziali

Con decreto legge n. 30 adottato in data 13 marzo 2021 sono state introdotte misure in materia di congedi per i genitori applicabili **sino al 30 giugno 2021.**

Unità Operativa Complessa Risorse Umane

Direttore: dott. Massimo Visentin

Referente: dott. Liana Casalloni

e-mail: risorse.umane@aulss4.veneto.it - Tel. 0421/228088 - Fax 0421/228070

Sede direzionale: Piazza A. De Gasperi 5 - 30027 San Donà di Piave (VE). Codice Fiscale e Partita I.V.A. 02799490277

La sopra citata normativa prevede quanto segue:

- 1) il genitore di figlio convivente **minore di anni 16**, lavoratore dipendente, alternativamente all'altro genitore, può svolgere la **prestazione di lavoro in modalità agile per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, della quarantena del figlio disposta dal dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria locale territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto;**
- 2) nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, il genitore lavoratore dipendente di figlio convivente **minore di anni 14**, alternativamente all'altro genitore, **può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, della quarantena del figlio.** Tale beneficio è riconosciuto anche ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 104/1922, iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura;
- 3) per i periodi di astensione previsti al punto 2) è riconosciuta, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa. I suddetti periodi sono coperti da contribuzioni figurative;
- 4) in caso di **figli di età compresa fra i 14 e i 16 anni**, uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha diritto, al ricorrere delle condizioni di cui al punto 2), **di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione** o di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto.

Si rappresenta inoltre che:

- gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del d. lgs. n. 151/2001, fruiti dai genitori a decorrere dal 1° gennaio 2021 e fino al 13 marzo 2021, durante i periodi di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, della quarantena del figlio, possono essere convertiti a domanda del dipendente nel congedo di cui al punto 2) con diritto all'indennità pari al 50% della retribuzione e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale;
- i lavoratori dipendenti del settore sanitario appartenenti alla categoria dei medici, infermieri, tecnici di laboratorio biomedico, tecnici di radiologia medica e operatori socio sanitari, per i figli conviventi minori di anni 14, possono scegliere la corresponsione di uno o più bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting, nel limite massimo complessivo di € 100 settimanali, da utilizzare per prestazioni effettuate per i casi di cui al punto 1);
- per i giorni in cui un genitore svolge la prestazione di lavoro in modalità agile o fruisce del congedo di cui ai punti 2) e 4) oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire dell'astensione di cui ai punti 2) e 4) o del bonus, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle misure previste dal D.L. n. 30/2021.

La fruizione dei congedi in parola avviene utilizzando **l'apposito modulo**, che si allega, da presentare al proprio responsabile che vistandolo attesta l'impossibilità per il dipendente di svolgere lavoro in modalità agile.

In attesa di eventuali ulteriori indicazioni operative in materia di compatibilità e incompatibilità di tale congedo con altri istituti, si riporta la casistica già indicata nella precedente comunicazione prot. n. 59170/04.11.2020. In particolare, il congedo:

- è compatibile con:
 - malattia dell'altro genitore convivente;
 - congedo di maternità/paternità dell'altro genitore per figlio diverso da quello per il quale si fruiscie del congedo COVID-19;
 - ferie dell'altro genitore convivente con il minore;
 - aspettativa non retribuita dell'altro genitore;
 - fruizione da parte dell'altro genitore, anche per lo stesso figlio, dei permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992, o del prolungamento del congedo parentale di cui all'art. 33 del d. lgs. n. 151/2001, o del congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, del medesimo d. lgs. n. 151/2001;
 - riconoscimento per l'altro genitore di un handicap grave (art. 3, comma 3, L.n. 104/1992), di una invalidità al 100% o di una pensione di inabilità;
- è incompatibile e pertanto non sarà riconosciuto nei seguenti casi:
 - fruizione da parte dell'altro genitore convivente del medesimo congedo negli stessi giorni (è possibile solo la fruizione alternata tra i genitori);
 - fruizione contemporanea (negli stessi giorni) di congedo parentale per lo stesso figlio da parte dell'altro genitore convivente;
 - fruizione da parte dell'altro genitore dei riposi giornalieri di cui agli artt. 39 e 40 del d. lgs. n. 151/2001 (c.d. riposi per allattamento) per lo stesso figlio;
 - altro genitore convivente disoccupato o che comunque non svolge alcuna attività lavorativa;
 - altro genitore convivente che non svolge alcuna attività lavorativa beneficiando di strumenti a sostegno del reddito (la fruizione è invece ammessa nel caso in cui l'altro genitore, pur beneficiando dei predetti strumenti, abbia solo una riduzione di orario di lavoro);
 - svolgimento di attività lavorativa in modalità agile da parte del richiedente o dell'altro genitore;
 - durante le giornate di pausa contrattuale dell'altro genitore con rapporto di lavoro part time.

Relativamente al **lavoro agile**, confermato per la durata dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, continuano ad applicarsi le modalità operative già in uso; si ricorda in particolare quanto segue:

- è prevista all'interno di ciascuna unità operativa interessata la predisposizione di una reportistica giornaliera sulle attività svolte e/o obiettivi raggiunti dal lavoratore agile;
- la strutturazione del lavoro agile, per sua natura, non è compatibile con il lavoro straordinario, eccedenze orarie o comunque istituti che determinino maggiorazione retributive.

Viene infine favorita, secondo le valutazioni di ciascun dirigente, anche la massima **flessibilità del lavoro** in entrata e in uscita, compatibilmente con la garanzia della continuità e adeguato funzionamento dei servizi in particolare rispetto all'emergenza epidemiologica.

Nel ringraziare tutte le componenti aziendali per il grande impegno profuso in questa delicatissima fase emergenziale, porgo cordiali saluti.

IL DIRETTORE GENERALE
- dott. Mauro Filippi -



EMERGENZA COVID-19

RICHIESTA CONGEDO COVID-19 PER I GENITORI

(D.L. n. 30 del 13 marzo 2021)

Inviare all'u.o.c. risorse umane dopo la sottoscrizione
 Al direttore/responsabile
u.o./servizio _____

Il/la sottoscritto/a matr.

Profilo in servizio presso

 genitore del figlio/a convivente di età minore di 16 anni*: nato/a il
....., non potendo svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile:
CHIEDE

il riconoscimento del congedo nei seguenti periodi:

dal al

dal al

dal al

PER IL SEGUENTE MOTIVO (barrare l'opzione e allegare relativa documentazione)

- sospensione dell'attività didattica in presenza
- infezione da SARS Covid-19 del figlio
- quarantena del figlio disposta dal dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria locale territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto

 A tal fine, 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. 445 del 28/12/2000, **dichiara che l'altro genitore**

cognome e nome nato a il

dipendente presso

(indicare denominazione e indirizzo del datore di lavoro)

per i giorni in cui viene chiesto il presente congedo:

- svolge attività lavorativa (non in modalità agile)
- non fruisce del medesimo congedo
- non rientra in nessuna delle situazioni di incompatibilità così come elencate nella nota prot. n. 59170/2020

Il/la dipendente

data

 VISTO E CONFERMATO
IL DIRETTORE/RESPONSABILE
U.O./SERVIZIO

(timbro e firma)

*- figli di età fino al 14 anni: 50% della retribuzione

- figli di età tra 14 e 16 anni: senza retribuzione né contribuzione figurativa



EMERGENZA COVID-19
COMUNICAZIONE ATTIVAZIONE LAVORO AGILE STRAORDINARIO

Alla sig.ra
 via mail aziendale

E, p.c. All'uoc risorse umane
risorse.umane@aulss4.veneto.it

All'uos sistemi informativi
sistemi.informativi@aulss4.veneto.it

Sulla scorta di quanto previsto dalla decretazione adottata in via d'urgenza recante misure in materia di contenimento e gestione dell'emergenza da COVID – 19, il sottoscritto Responsabile di u.o.c. comunica l'attivazione del "lavoro agile" come segue:

unità operativa	
nome lavoratore in lavoro agile	
attività che saranno espletate in modalità agile	
applicativi, programmi, piattaforme da utilizzare	
disponibilità ad utilizzare propri dispositivi e connessione internet	
Necessità di dotazione informatica aziendale	
Periodo/giornate in lavoro agile	

Il lavoro agile è attivo dall'invio tramite mail del presente modulo al dipendente

Data

Il Responsabile