

CONGEDI PREVISTI DAL DL “CURA ITALIA”

Un approfondimento dedicato agli Enti che gestiscono Unità d’Offerta del sistema socio-sanitario

A fronte dell’emanazione del DL n. 18/20 siamo con la presente ad inviarvi le prime riflessioni in ordine alle disposizioni relative ai congedi previsti dagli artt. da 23 a 25.

Art. 23 – Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori iscritti alla Gestione Separata di cui all’art. 2, comma 26 della L. 335/1995, e i lavoratori autonomi

L’art. 23 prevede nello specifico che a decorrere dal 5 marzo, a seguito della sospensione del servizio scolastico latamente inteso, i genitori di figli di età non superiore ai 12 anni, hanno DIRITTO di fruire di uno specifico congedo per un periodo non superiore ai quindici giorni continuativi o frazionati.

In tal caso al lavoratore è riconosciuta un’indennità pari al 50% della retribuzione.

La fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori per un periodo complessivo totale di 15 giorni, ed è altresì subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito o che sia comunque disoccupato o non lavoratore.

In alternativa alla misura di cui sopra, i medesimi lavoratori hanno diritto di scegliere la corresponsione di un bonus per l’acquisto di servizi di baby sitting pari ad € 600.

Ciò su cui si richiama l’attenzione è che ad oggi gli enti **non** possono ancora dare riscontro positivo alle istanze di congedo in quanto le modalità operative (anche relativamente al bonus) devono essere stabilite dall’Inps.

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

L’art. 25 del DL 18/20, oltre a prevedere il diritto per i lavoratori pubblici di usufruire dello specifico congedo e relativa indennità di cui all’art. 23, dispone che il bonus baby sitter per il personale dipendente dal settore sanitario, pubblico o privato accreditato, sia di € 1000 in luogo di € 600.

In attesa che l'Inps renda note le modalità di accesso ai congedi straordinari di cui agli artt. 23 e 25 del DL 18/20, occorre osservare che allo stato attuale NON vi sono elementi per opporre diniego alla richiesta di congedo straordinario, che si pone sulla medesima linea del congedo parentale e, dunque, costituisce un diritto potestativo del lavoratore.

Ciò che il datore di lavoro può fare è richiamare l'attenzione sulla possibilità di attivare, in alternativa alla fruizione dei predetti congedi, il bonus nel limite superiore dei € 1000 ed evidenziare che si tratta di personale necessario alla continuità assistenziale.

Art. 24 – Permessi retribuiti ex art. 33 L. 104/1992

Ci rendiamo perfettamente conto delle difficoltà che tale disposizione provoca all'interno degli enti, ma allo stato attuale non si ravvede nessuna soluzione normativa legittimamente percorribile, se non quella di evidenziare che una concessione in massa di permessi determinerebbe il blocco totale della operatività.

D'altra parte sarà nostra cura cercare di portare all'attenzione del Ministero la difficoltà sopra rappresentata, ricordando in primo luogo che le RSA e le altre Unità d'Offerta del sistema socio-sanitario svolgono attività in regime di accreditamento con il SSN e pertanto sono da ricondurre tra coloro che, ai sensi dell'art. 24 DL 18/20, beneficiano delle esenzioni in punto di estensione del congedo riconosciuto ai sensi dell'art. 33 co. 3 legge 104/1992.

In relazione a tale specifico tema si evidenzia che il DPR 14.01.97 contempla espressamente, tra numerose altre, le RSA qualificandole Servizi Sanitari ai fini della disciplina dell'autorizzazione al funzionamento.

Ancora più precisamente si evidenzia che tale Unità d'Offerta è stata prevista per la prima volta nella L. 67/88, successivamente definita nel DPCM 321/89 ed infine riportata nel progetto obiettivo tutela della salute degli anziani del Ministero della Sanità. Da tale momento in poi le residenze sanitarie per anziani sono qualificate come UNITA' D'OFFERTA del sistema salute, al pari delle strutture riabilitative ex art. 26 L. 833/78 e di quelle poi enucleate nell'all. 1C del DPCM 29.11.01.

Alla luce di quanto sopra il beneficio dell'estensione dei permessi ex L. 104 potrà essere **negato** al personale sanitario a fronte di esigenze organizzative delle strutture impegnate nell'emergenza COVID 19.

In relazione a tale ultimo elemento, al fine di prevenire probabili contestazioni, appare opportuno ricordare che, oltre al fatto che ormai numerose unità d'offerta presentano soggetti portatori di tale patologia, la Regione Lombardia - con propria DGR 2906/20 - ha espressamente richiesto a tutti i gestori di RSA e di altre strutture del sistema socio-sanitario di sospendere la turnazione dei nuovi ingressi impegnandosi al possibile ricovero di soggetti provenienti da dimissioni ospedaliere anticipate. Rispetto a questo, pur avendo le varie associazioni di categoria eccepito la non appropriatezza del ricovero di eventuali soggetti Covid positivi, è stata garantita ampia disponibilità a deflazionare i ricoveri ospedalieri. Ciò comporta la necessità di approntare una adeguata organizzazione finalizzata alla tutela dei soggetti ricoverandi portatori di ancor più specifici bisogni di salute che si vanno ad aggiungere ai soggetti fragili già in carico alla RSA.

Proprio in relazione alla situazione emergenziale che le strutture si trovano ad affrontare sarà nostra premura evidenziare altresì che non è dato comprendere il motivo per cui da un lato il D.L. preveda che il datore di lavoro possa opporre le sopra descritte esigenze organizzative al personale sanitario che richieda l'estensione dei permessi ex l. 104/92, mentre il medesimo diniego non possa essere opposto a fronte di richiesta del congedo "parentale" straordinario.

Per completezza di analisi si ricorda da ultimo che gli Enti hanno la possibilità di revocare o non concedere le ferie (congedi ordinari) al personale non solo sulla scorta del DPCM 8.3.20 (art. 1 co.1 lett.p), ma anche in applicazione delle disposizioni contenute nei diversi contratti collettivi.

Da ultimo si sta valutando l'opportunità di evidenziare al Ministero che l'erogazione del servizio al di sotto degli standard minimi di funzionamento integra un grave inadempimento, pertanto si chiederà l'introduzione del diniego dei congedi a fronte del ravvisarsi della necessità della tutela del bene salute nei termini costituzionalmente previsti.