

Classificazione di DCRU**Processo:** Normativo**Macroattività:** analisi delle fonti normative**Attività:** definizione applicabilità delle disposizioni**Tipologia:** lettera**Fascicolo:** Emergenza da Covid 19. Acquisizione Co.Co.Co**Sottofascicolo:** anno 2020

Alle Strutture centrali e territoriali

Oggetto: emergenza da Covid -19 – procedura straordinaria per l’acquisizione con contratti di collaborazione coordinata e continuativa di medici specialisti e infermieri, ai sensi dell’art. 10 del decreto legge 17 marzo 2020, n.18.

A seguito di richieste di chiarimenti in merito alla gestione dei contratti indicati in oggetto, si forniscono i seguenti elementi informativi, precisando preliminarmente che tali rapporti sono caratterizzati dalla mancanza di un vincolo di subordinazione tra le parti e, dunque, dall’autonomia riconosciuta al lavoratore nello svolgimento della propria prestazione. Pertanto, di norma, gli istituti riconducibili al rapporto di lavoro dipendente non sono applicabili.

Orario di lavoro

Con nota di istruzioni della scrivente Direzione del 28 aprile 2020 è stato rappresentato che *“la prestazione lavorativa degli infermieri e dei medici specialisti debba essere pari a 30 ore settimanali, con articolazione oraria compatibile con l’orario della Struttura alla quale il personale medico e infermieristico sarà assegnato”*.

Le previste n. 30 ore settimanali dovranno essere ripartite di norma su 5 giorni lavorativi; in particolari situazioni - come per esempio nel caso in cui l’ambulatorio prime cure sia aperto quattro giorni su cinque - le ore previste possono essere ripartite su quattro giorni. Il limite massimo giornaliero è fissato in 12 ore.

Le ore non prestate in una giornata possono essere recuperate in un’altra giornata della stessa settimana nel limite massimo di 30 ore; di contro, se in una settimana non si completa l’orario, non è possibile recuperare le ore mancanti in un’altra settimana, in virtù dell’orario massimo settimanale stabilito.

Gli orari di svolgimento dell’attività lavorativa devono essere compatibili con gli orari della struttura di assegnazione. Pertanto in caso di assegnazione del personale agli “ambulatori” la prestazione potrà essere eseguita durante gli orari di apertura degli stessi.

Resta fermo che gli orari vanno individuati dai responsabili delle Strutture a cui sono assegnate le risorse.

Smart working per emergenze

Considerata la peculiarità della tipologia di contratto nonché dell'attività svolta, la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità "agile per emergenza" non è prevista per il personale sanitario in parola. In merito, occorre tener conto che l'attività prestata è soggetta alla rilevazione delle timbrature e la misura del compenso è subordinata al numero di ore effettivamente prestate.

Tuttavia, in casi eccezionali, nelle sole ipotesi in cui l'attività possa essere svolta da remoto, il Responsabile può autorizzare il personale a svolgere l'attività a distanza; in tal caso, lo stesso Responsabile dovrà attestare, per ogni singola giornata, l'inizio e il termine dell'attività prestata dal personale interessato.

L'attestazione dovrà avvenire nel modo descritto, in quanto, nell'ambito della procedura di gestione delle presenze, la rilevazione della prestazione per questa tipologia di personale avviene, tramite le timbrature, unicamente nelle giornate in cui la stessa è stata eseguita in una Struttura Inail.

Tale attestazione dovrà essere trasmessa tramite service now – utilizzando il medesimo percorso previsto per i medici RLP.

Per quanto riguarda invece i collaboratori assegnati alle strutture della Direzione generale l'attestazione deve essere inviata all'Ufficio centro servizi della Direzione generale.

Pausa pranzo/buono pasto

La tipologia contrattuale di collaborazione coordinata e continuativa prevista per il personale in questione non prevede la pausa pranzo né il buono pasto.

Obblighi di comunicazione ai sensi dell'articolo 9-bis del d.l. n. 510/1996, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 608/1996.

I rapporti di lavoro in forma coordinata e continuativa sono oggetto di comunicazione al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro, entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione, di proroga, di trasformazione e di cessazione.

Assenze

Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa lega committente e lavoratore al raggiungimento di un particolare obiettivo nell'ambito di una collaborazione che, per esplicita volontà delle parti, deve essere considerata, a tutti gli effetti, un rapporto di prestazione autonoma.

Pertanto non è previsto alcun vincolo di subordinazione tra lavoratore e datore di lavoro, fermo restando che, nello svolgimento dell'attività, il collaboratore è tenuto a prestare le previste funzioni secondo gli indirizzi operativi definiti dal medico di ruolo nell'ambito organizzativo della struttura.

Un'eventuale assenza non deve pregiudicare il compimento della mansione prevista dal contratto.

Ciò premesso, attesa la specificità della prestazione, poiché il raggiungimento dell'obiettivo è necessariamente legato a una prestazione oraria da rendersi in ambulatorio/struttura, e che il collaboratore è *"tenuto a rendere personalmente la prestazione"*, un'eventuale assenza di breve durata potrà essere consentita e retribuita, laddove vengano comunque garantite le 30 ore settimanali previste dal contratto.

Viceversa, un'assenza prolungata o ripetuta, potrà essere valutata ai fini di un possibile recesso anticipato da parte dell'Amministrazione, potendo configurarsi come un grave inadempimento, atteso che i collaboratori, assunti per fronteggiare l'emergenza COVID, hanno un obbligo di prestazione necessariamente connesso alla presenza in ambulatorio/struttura.

Per quanto sopra esposto, si precisa che i collaboratori in argomento non potranno fruire degli istituti previsti per il personale dipendente quali: ferie, permessi ex art. 3 co. 3 l. n. 104/92, permessi per motivi personali, con la sola eccezione delle assenze che si elencano di seguito.

Si precisa, tuttavia, che per i collaboratori in questione nelle giornate in cui non viene resa la prestazione anche per le assenze di seguito indicate non deve essere inserita nessuna causale.

Maternità

In caso di gravidanza, la collaboratrice deve produrre il certificato medico indicante la data presunta del parto e comunicare all'Istituto l'inizio dell'astensione.

A riguardo si sottolinea che nell'ipotesi in cui la collaboratrice opti per lavorare fino al termine dell'ottavo mese di gravidanza ovvero fino alla data del parto, dovrà produrre il certificato del medico specialista del Servizio sanitario nazionale attestante l'assenza di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro, e la Struttura dovrà attivare immediatamente la procedura per acquisire il giudizio del medico competente in merito alla salubrità del luogo di lavoro.

Al personale in argomento viene corrisposta un'indennità di maternità dall'Ente previdenziale di appartenenza¹, per i periodi di gravidanza e puerperio comprendenti i due mesi antecedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi alla data effettiva di esso. L'indennità è corrisposta a prescindere dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Non è prevista la fruizione del congedo parentale, dei congedi per la malattia del figlio e dei riposi giornalieri (c.d. allattamento).

¹ L'ENPAM: Ente nazionale di previdenza e assistenza medici, per i medici;

L'ENPAPI: Ente Nazionale di Previdenza e assistenza della Professione Infermieristica, per gli infermieri.

Malattia

In caso di malattia il collaboratore è tenuto a comunicare all'Istituto i giorni di assenza dal servizio. Per tali giornate verrà erogata apposita indennità da parte dell'Ente previdenziale di appartenenza.

Accessi c/o strutture diverse da quelle di assegnazione

In merito a tale problematica, si precisa che - solamente in casi del tutto eccezionali e per particolari esigenze organizzative - è possibile consentire l'accesso del personale in parola presso Strutture diverse da quella di assegnazione.

In tal caso sarà previsto, secondo le regole e le misure fissate nella circolare n. 14 del 4 aprile 2017, sul trattamento di missione:

- il rimborso dei pasti,
- il rimborso delle spese alberghiere
- il rimborso delle spese di viaggio

Al riguardo, si comunica che la relativa spesa graverà sulla voce contabile U.1.03.02.18.004.11, su cui insiste il trattamento economico del personale medesimo.

Tutela infortunistica

In ordine alla copertura assicurativa Inail, come precisato con nota DCRU 21 maggio 2020, prot. n. 7307, la Direzione centrale rapporto assicurativo ha chiarito che i medici e gli infermieri in parola sono estranei all'ambito di applicazione dell'art. 5 del d.lgs. n. 38/2000, in quanto percettori di compensi derivanti da lavoro autonomo.

°
° °

Si invitano le Strutture a portare a conoscenza del personale interessato la presente nota.

Il Direttore centrale
Dott. Giuseppe Mazzetti

