

I PERMESSI E LE ASPETTATIVE PER RAGIONI SPECIFICHE E IL PART TIME

Di Arturo Bianco

Esaminiamo di seguito un insieme di ipotesi di permessi, congedi ed aspettative per ragioni particolari e/o specifiche, quali il volontariato, ivi compresa la protezione civile ed i vigili del fuoco, lo svolgimento di attività per conto di organizzazioni di cooperazione internazionale, per lo svolgimento di attività istituzionali, nonché per le attività di formazione. Si deve tenere conto, come indicazione di carattere generale, che ai dipendenti in part time si applica il riproporzionamento dei permessi previsti dal CCNL.

VOLONTARIATO E PROTEZIONE CIVILE

La legge n. 266/1991, art. 17, comma 1, prevede per i dipendenti che fanno parte di organizzazioni di volontariato il diritto ad usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni: si applica l'articolo 19 del CCNL 6.7.1995.

Si applica inoltre il dpr n. 194/2001, per le organizzazioni di volontariato di protezione civile che sono iscritte all'apposito registro nazionale. Esso prevede il diritto alla fruizione di permessi in caso di condizioni di emergenza di cui all'art. 2 comma 1 lettera c legge n. 225/1992. Il periodo di tali permessi è non superiore a 30 giorni consecutivi e, comunque, sino ad un massimo di 90 giorni complessivi nell'anno ovvero, ove sia dichiarato lo stato di emergenza nazionale, sino a 60 giorni consecutivi e non oltre 180 giorni complessivi annui. Occorre dare la comunicazione nei tempi più rapidi all'ente e al rientro in servizio il dipendente deve produrre l'attestazione da parte dell'organizzazione e/o da parte dell'Autorità per la protezione civile.

Inoltre, per le attività di pianificazione, di simulazione di emergenza e di formazione teorico-pratica, a condizione che siano state autorizzate preventivamente dall'Agenzia per la protezione civile, spettano fino a 10 giorni consecutivi e, comunque, entro il tetto di 30 giorni nell'anno; per gli organizzatori è prevista inoltre la possibilità di assenza anche nella fase preparatoria, fino a 10 giorni consecutivi ed entro il tetto di 30 giorni all'anno. La richiesta deve essere in questi casi presentata dalle associazioni di volontariato ovvero dalle Autorità di Protezione Civile, almeno 15 giorni prima della data della prova.

In tutte queste fattispecie matura il diritto alla conservazione del posto e del trattamento economico e previdenziale in godimento. Vi è un obbligo di comunicazione al datore di lavoro, che non può comunque rigettare la richiesta.

Per lo svolgimento delle attività di volontario presso i vigili del fuoco le norme di riferimento sono contenute nel dpr 76/2004 e nel d.lgs. n. 139/2006. In caso di richiamo in servizio, spettano fino a 160 giorni all'anno. Siamo nell'ambito di assenze non retribuite.

Sulla base del dm n. 379/1994 per il soccorso alpino e speleologico, ai dipendenti pubblici spetta il diritto di assentarsi per l'intera giornata o le giornate richieste e per quella successiva quando le operazioni si siano protratte per più di otto ore o si siano concluse oltre le ore 24, nonché del tempo necessario per la ripresa dell'attività lavorativa. In questi casi occorre produrre la attestazione del responsabile del Corpo, dal Sindaco del Comune nel cui territorio si svolte le predette attività.

ASPETTATIVA PER ORGANIZZAZIONI DI COOPERAZIONE INTERNAZIONALE

Sulla base delle previsioni dettate dalla legge n. 125/2014 i dipendenti hanno diritto ad essere collocati in aspettativa fino a 4 anni rinnovabili e comunque per una durata non inferiore a quella del contratto individuale per le attività svolte per organizzazioni di cooperazione internazionale. Tale aspettativa spetta anche per il coniuge. I dipendenti hanno anche la possibilità di essere utilizzati come volontari, ex articolo 9 d.lgs. n. 77/2002.

ASSENZE PER MOTIVI ISTITUZIONALI

Il legislatore prevede un insieme di ragioni di assenza per motivi istituzionali.

Per lo svolgimento delle attività di giudice popolare, sulla base delle previsioni della legge n. 287/1951, articolo 11, è disposta la equiparazione a chi svolge un mandato amministrativo.

Per l'assenza dovuta allo svolgimento delle funzioni di giudice, vice procuratore onorario e/o pubblico ministero si dà corso alla applicazione dell'articolo 20 CCNL 22.1.2004.

Quindi, occorra la autorizzazione da parte dell'ente, le assenze non sono utili per la maturazione della anzianità e non si calcolano ai fini del cumulo delle aspettative. Di fatto siamo in presenza di una sorta di permesso non retribuito. Si ricorda che vi sono previsioni diverse sulla base delle disposizioni di cui all'articolo 18 CCNL 22.1.2004 per il personale della polizia locale che svolga attività di pubblico ministero.

Sono previsti permessi per la partecipazione alle sedute delle commissioni tributarie: le disposizioni sono contenute nell'articolo 18, comma 3, CCNL 22.1.2004. Per la Funzione Pubblica, esse danno corso ad una sorta di autorizzazione alle assenze, che sono considerate a tutti gli effetti come presenza in ufficio: vi sono dei dubbi sulla loro remunerabilità.

In caso di testimonianza, i dipendenti hanno diritto ad assentarsi con utilizzazione degli istituti previsti dal CCNL; se la stessa è resa nell'interesse dell'ente siamo in presenza di attività di servizio ordinaria.

Ricordiamo il diritto al collocamento in aspettativa ed alla fruizione delle assenze previste dalla normativa per lo svolgimento del mandato amministrativo. Vi è il diritto al collocamento in aspettativa per lo svolgimento del mandato parlamentare.

Vi è un vero e proprio diritto al collocamento in aspettativa per l'assunzione di incarichi dirigenziali e/o di responsabile ex articolo 110 d.lgs. n. 267/2000. Ed ancora il diritto alla aspettativa è previsto anche per l'assunzione negli uffici di staff degli organi di governo ex articolo 90 d.lgs. n. 267/2000. Vi è un diritto alla aspettativa per la nomina a direttore di azienda sanitaria locale. Ed ancora, vi è un diritto ai distacchi ed ai permessi per ragioni sindacali. Vi sono permessi retribuiti previsti per i consiglieri di parità. Vi sono permessi per i responsabili dei lavoratori per la sicurezza. Vi è un diritto alla aspettativa per il servizio militare. Sono previsti permessi retribuiti per lo svolgimento di attività nei seggi elettorali.

CONGEDO PER LA FORMAZIONE

L'articolo 5 della legge n. 53/200 disciplina i c.d. "congedi per la formazione"; in questi casi si dà corso alla applicazione dell'articolo 46 CCNL 21.5.2018. Possono essere concessi, salvo rigetto motivato per comprovate ragioni di servizio o per assenza superiore al tetto, ai dipendenti che hanno maturato almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, o per un periodo non superiore ad 11 mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa. Tetto massimo il 10% per categoria. In questo ambito mera conservazione del posto di lavoro, senza diritto a retribuzione né maturazione. Domanda da presentare almeno 30 giorni prima dell'avvio della attività formativa ed accoglimento in ordine di presentazione. Possibile il differimento fino a 6 mesi o, su richiesta del dipendente, per un periodo più ampio. In caso di malattia è disposta la interruzione del periodo e l'applicazione della normativa generale.

PERSONALE IN PART TIME

La materia è disciplinata dall'articolo 55 del CCNL 21.5.2018.

Viene stabilito che ai dipendenti in part time orizzontale spettano lo stesso numero di giornate di ferie previsto per quelli a tempo pieno, mentre per quelli in part time verticale opera una riduzione in misura proporzionale al ridotto orario di lavoro. Il trattamento economico è rapportato alla durata dell'orario di lavoro. L'Aran ha chiarito che "i lavoratori a tempo

parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno, non rilevando il numero di ore prestate durante le giornate di presenza".

Lo stesso criterio si applica anche nel caso di assenze per malattia e dei permessi previsti dal contratto nazionale, fermo restando che il congedo di maternità e di paternità spetta anche per intero per la parte non compresa nel periodo lavorativo: il relativo trattamento economico è rapportato alla durata prevista della prestazione giornaliera. I permessi per il matrimonio, il congedo parentale, i riposi giornalieri per maternità ed i permessi per lutto spettano interamente ma solo se coincidono con il periodo lavorativo. Anche in questi casi il relativo trattamento economico è rapportato alla durata prevista della prestazione giornaliera.

L'Aran ha chiarito che in merito ai permessi orari retribuiti ex art. 32 del CCNL, cioè quelli fino a 18 ore per particolari motivi personali o familiari, "il comma 4 di tale articolo dispone espressamente il riproporzionamento nel caso di lavoro a tempo parziale. Per coerenza ed al fine di assicurare trattamenti uniformi con il personale a tempo pieno, si ritiene che, nel caso di part-time orizzontale, caratterizzato da una ridotta prestazione oraria su tutti i giorni lavorativi, debba procedersi anche al riproporzionamento delle sei ore, previste dal comma 2, lett. e), quale decurtazione convenzionale del monte ore, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata". La stessa Aran ha inoltre aggiunto che "nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, non si procede al riproporzionamento della durata convenzionale, ai fini della decurtazione, in caso di fruizione dei permessi per la durata dell'intera giornata lavorativa".