

Gestione del personale

Le nuove tipologie di assenze disciplinate dal CCNL

di Rossella Schiavone (*) - Funzionario dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro - Esperta di gestione del personale - Consulente privacy

Il CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Locali, ha disciplinato ulteriori tipologie di permessi e congedi. Il presente contributo analizza le novità relative ad alcuni di questi istituti e precisamente relative al congedo parentale ad ore, al congedo per le donne vittime di violenza di genere, ai permessi retribuiti, ai congedi e permessi spettanti per le parti di un'unione civile tra persone dello stesso sesso, alle assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita, ai permessi per assistere i portatori di handicap grave, al congedo per cura agli invalidi, nonché ad altre tipologie di congedi e permessi per il quale è stato previsto l'obbligo di preavvisare l'Ente.

Congedo parentale ad ore

L'art. 43, comma 8, del CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Locali ha disciplinato il congedo parentale ad ore che è previsto nell'art. 32, commi 1-bis e 1-ter, D.Lgs. n. 151/2001 (Testo Unico della maternità e della paternità) e più nello specifico:

- il comma 1-bis disciplina il congedo parentale ad ore previsto dalla contrattazione collettiva di settore e stabilisce che quest'ultima deve stabilire le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa;

- il comma 1-ter disciplina il congedo parentale ad ore in caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria e stabilisce che, posto che ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, la fruizione su base oraria è consentita, nel caso di specie, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale e non può essere cumulata con permessi o riposi di cui al medesimo decreto legislativo.

D.Lgs. n. 151/2001 - art. 32

[...]

1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo.

1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico.

L'art. 43 citato stabilisce che, in attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-bis, D.Lgs. n. 151/2001, inserito dall'art. 1, comma 339, lett. a), Legge

24 dicembre 2012, n. 228, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire

(*) Le considerazioni contenute nel presente contributo sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in

alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza. Per contattare l'autore: oppure .

anche su base oraria dei periodi di congedo parentale, in applicazione delle disposizioni contenute ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 32.

Dal dettato letterale della previsione contrattuale si evincerebbe, quindi, che il CCNL sta regolamentando il comma 1-bis art. 32 del Testo Unico sulla maternità e paternità - ovvero il congedo parentale ad ore c.d. puro e non quello pari alla metà dell'orario

medio giornaliero del periodo di paga quadsisettimale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale - anche se la previsione risulta, in realtà, monca perché non stabilisce le modalità di fruizione del congedo su base oraria né i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

**CCNL 2016-2018 comparto Funzioni Locali Art. 43
Congedi dei genitori**

[...]

8. In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 151/2001, inserito dall'art. 1, comma 339, lett. a), della legge 24 dicembre 2012, n. 228, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale, in applicazione delle disposizioni contenute ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 32.

L'ARAN, con orientamento applicativo CFC22 (1) dell'8 maggio 2019, si è pronunciata in merito ed ha chiarito che la contrattazione collettiva nazionale, intervenendo dopo alcuni anni dall'entrata in vigore delle modifiche al Testo Unico sulla maternità e paternità, nel prevedere espressamente la fruizione su base oraria del congedo parentale, ha preferito limitarsi ad una conferma della possibilità di accesso a tale forma di flessibilità, rinviando quindi, implicitamente, alle modalità applicative previste dalla fonte legale - ovvero al D.Lgs. n. 151/2001 - ciò anche al fine di preservare eventuali soluzioni operative, nel frattempo poste in essere dalle amministrazioni, in linea con la norma di legge e con gli orientamenti applicativi sopra richiamati. Per l'Agenzia, la scelta operata dalle parti contrattuali farebbe propria l'individuazione dell'intervallo di fruizione oraria nella forma di metà dell'orario medio giornaliero, il cui impatto, rispetto al montante di giornate di congedo spettanti, consuma una frazione pari allo 0,5.

In conclusione, nonostante la previsione contrattuale sembri disciplinare il congedo parentale ad ore di cui al comma 1-bis del T.U., si deve continuare ad applicare il comma 1-ter della medesima norma come se non ci fosse stata alcuna regolamentazione da parte della contrattazione collettiva non permettendo ai genitori di poterne fruire per intervalli inferiori alla metà dell'orario giornaliero calcolato come media.

Chi scrive, pur non condividendo tale interpretazione che sembra un tentativo di rimediare ad una carenza da parte di coloro che hanno siglato il

contratto e che, evidentemente, danneggia i genitori ed è a discapito della conciliazione vita-lavoro, evidenzia che, essendo quindi applicabile ancora il comma 1-ter, sussiste anche la non cumulabilità con i permessi ed i riposi di cui al medesimo decreto legislativo e quindi con i c.d. riposi giornalieri per allattamento e con le due ore di riposo giornaliero retribuito spettanti, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, ai genitori di portatori di handicap in situazione di gravità, in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale.

Congedi per le donne vittime di violenza di genere

L'art. 24, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 ha istituito il congedo per le donne vittime di violenza di genere che è stato disciplinato dall'art. 34 del CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Locali.

Sulla scorta di tale regolamentazione le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti-violenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5-bis, D.L. 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla Legge 15 ottobre 2013, n. 119, hanno diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in questione deve

(1) Si rappresenta che, nonostante il parere CFC22 sia stato espresso con riferimento al contratto del comparto Funzioni Centrali, la completa sovrapposizione della previsione contrattuale nei

2 comparti permette l'estensione dell'orientamento anche al comparto Funzioni Locali.

farne richiesta scritta all'Ente - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

Nel caso di specie alla lavoratrice spetta il medesimo trattamento economico spettante per la fruizione del congedo di maternità ovvero l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, nonché i premi correlati alla *performance* secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

Il congedo per le donne vittime di violenza di genere è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie, è utile anche ai fini della tredicesima mensilità e la sua fruizione può essere su base oraria o giornaliera.

La fruizione su base oraria deve essere in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

Inoltre, sempre nel caso di specie, la dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art. 53 del CCNL ed il rapporto a tempo parziale va, a richiesta della lavoratrice, nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Infine, è previsto che la dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione possa presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'Ente di appartenenza il quale, entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione, qualora vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria, deve disporre il trasferimento presso l'amministrazione indicata.

Per espressa previsione contrattuale i congedi per violenza di genere possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni e gli Enti, qualora non ostino specifiche esigenze di servizio, sono tenuti ad agevolare la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1 di cui al CCNL in questione.

I permessi retribuiti

Ai sensi dell'art. 31 del CCNL Funzioni Locali, i lavoratori, a domanda, possono fruire di permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

- otto giorni all'anno per la partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove;

- lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente per un totale di tre giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.

Il dipendente ha, altresì, diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio e tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui il matrimonio è stato contratto. Durante i predetti permessi al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorati.

I congedi ed i permessi per le parti di un'unione civile fra persone dello stesso sesso

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla Legge 20 maggio 2016, n. 76, l'art. 48 del CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Locali prevede che le sue disposizioni riferite al matrimonio, nonché le disposizioni contenenti le parole "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti, si applichino anche ad ognuna delle parti dell'unione civile fra persone dello stesso sesso.

Conseguentemente i succitati soggetti hanno diritto al congedo matrimoniale, ai permessi per lutto nonché all'aspettativa per ricongiungimento con il/la compagno/companna dello stesso sesso facente parte dell'unione civile che presti servizi all'estero.

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

In caso di patologie gravi che richiedono terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi o la chemioterapia, attestate dalle competenti strutture medicolegali delle Aziende Sanitarie Locali o dalle strutture con competenze mediche

delle Pubbliche Amministrazioni o da enti accreditati:

- i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di *day-hospital*;

- i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie;

- i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare;

sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comportamento e, per tali giornate, il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione prevista dall'art. 36, comma 10, lett. a), del CCNL.

I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali vanno debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

In merito alla definizione di "organo medico competente" si è pronunciata l'ARAN con il parere CSAN 27 (2) in cui è stato evidenziato che in tale dizione "si potrebbe ragionevolmente ritenere che possa farsi rientrare anche il medico di medicina generale, ma la dizione opera un rinvio mobile alle vigenti disposizioni di legge in materia sull'interpretazione delle quali è istituzionalmente competente il Dipartimento della Funzione Pubblica".

La procedura per il riconoscimento della grave patologia va attivata dal dipendente.

Permessi per assistere i portatori di handicap grave

Qualora ricorrano le condizioni i lavoratori hanno diritto a fruire dei tre giorni di permesso mensile per assistere i portatori di handicap in condizione di gravità.

Tali permessi possono essere utilizzati anche ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili.

Tuttavia, al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, nel caso di specie, i lavoratori debbono predisporre, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intendono assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.

Solo in caso di necessità ed urgenza, il lavoratore potrà comunicare l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio

dell'orario di lavoro del giorno in cui si avvarrà del permesso stesso.

Congedo per cura agli invalidi

L'art. 7, D.Lgs. n. 119/2011 ha disciplinato il congedo per cure per gli invalidi che spetta ai lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%.

Tali lavoratori possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, a tale titolo di un periodo non superiore a trenta giorni che va accordato dall'Ente a seguito di specifica domanda.

Alla richiesta va allegata la richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

Le assenze a titolo di congedo per cura agli invalidi non rientrano nel periodo di comportamento e non sono soggette alla normativa sul controllo della malattia.

Il lavoratore è, inoltre, tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure e, qualora si sia sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, può giustificare l'assenza anche producendo un'attestazione cumulativa.

Per le giornate di assenza in questione, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia.

In merito si chiarisce che, come specificato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la risposta all'interpello 8 marzo 2013, n. 10, appare possibile intendere la fruizione frazionata dei permessi in questione come un solo episodio morboso di carattere continuativo, ai fini della corretta determinazione del trattamento economico corrispondente, in quanto connesso alla medesima infermità invalidante riconosciuta.

Anche per questa tipologia di congedo il CCNL del comparto Funzioni Locali ha previsto l'obbligo per i lavoratori interessati di comunicare all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intendono assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di congedo può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il congedo venga utilizzato.

(2) Nel caso di specie, il parere è stato espresso con riferimento al contratto del comparto Sanità e, nonostante non si registri la completa sovrapposizione della previsione contrattuale nei 2

comparti, si ritiene comunque estensibile l'orientamento in questione anche al comparto Funzioni Locali.

Altri permessi e congedi

Ai sensi dell'art. 33, comma 4, del CCNL 2016-2018 del comparto Funzioni Locali, i dipendenti possono, qualora ne ricorrano le condizioni - fruire dei permessi retribuiti per:

- donazione sangue;
- midollo osseo;
- documentata grave infermità del coniuge, del soggetto facente parte dell'unione civile fra persone dello stesso sesso o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica, per un totale di tre giorni all'anno ex art. 4, comma 1, Legge n. 53/2000;

- nonché del congedo non retribuito per gravi e documentati motivi familiari, non superiore a due anni ex art. 4, comma 2, Legge n. 53/2000.

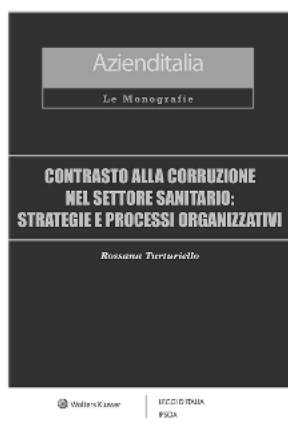
Sempre al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, i lavoratori che intendono fruire dei succitati permessi e congedi sono tenuti a comunicare all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intendono assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il permesso venga utilizzato.

E-BOOK

COLLANA: Azienditalia - Le monografie

Contrasto alla corruzione nel settore sanitario: strategie e processi organizzativi

di Rossana Turturiello



L'e-book tratta del quadro normativo in materia di anticorruzione e trasparenza applicato al settore sanitario - evidenziando lacune normative e criticità determinate da un mancato coordinamento con la normativa di settore -, delle misure di prevenzione ex lege n. 190/2012 da attuarsi all'interno dell'Ente sanitario, degli adempimenti in materia di trasparenza alla luce delle riforme che si sono succedute nel tempo, degli strumenti per orientare gli Enti sanitari nella corretta predisposizione degli atti richiesti dalla normativa anticorruzione, senza perdere di vista la disciplina che, a monte, già regola il settore sanitario.

Articolato in 3 capitoli dedicati nell'ordine all'**inquadramento generale della normativa**, all'**approfondimento della Legge n. 190/2012**, nella sua parte "preventiva", con la descrizione delle misure di pre-

venzione e delle azioni concrete che ciascun Ente è tenuto ad intraprendere per fronteggiare il problema della corruzione - rotazione del personale nelle strutture sanitarie, nomine di vertice, acquisti in sanità, etc.-, ai **decreti attuativi della Legge n. 190/2012**, l'e-book è **completato dalla modulistica personalizzabile** per orientare l'Ente nell'attuazione della normativa anticorruzione.

Wolters Kluwer, settembre 2018
pagg. 160, Euro 18+IVA
Codice e-book: 00230533
ISBN (ebook): 978-88-217-6645-9

Per informazioni e acquisti
• **On line www.shopwki.it**