



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
Ufficio Relazioni Sindacali
Servizio Contrattazione Collettiva

UCD-Servizio Studi e Consulenza per il Trattamento del Personale

ATTO DI INDIRIZZO QUADRO PER LA SOTTOSCRIZIONE DI UN CCNQ IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO DEI PUBBLICI DIPENDENTI

Si rendono all'ARAN i seguenti indirizzi ai fini della stipula di uno o più contratti collettivi nazionali quadro.

Tali contratti dovranno essere direttamente precettivi e vincolanti per il personale dei comparti e delle aree contrattuali. Potranno tuttavia essere indicati gli istituti che, ferma restando la tutela minima prevista dalle norme legali e la disciplina dettata dai medesimi contratti quadro, potranno essere integrati o specificati dai contratti collettivi di comparto o area dirigenziale.

Il contratto o i diversi contratti collettivi, di cui ai seguenti punti I e II, dovranno essere stipulati senza oneri aggiuntivi per la finanza pubblica.

I. ASSENZE DAL SERVIZIO.

Le assenze dal servizio dei pubblici dipendenti sono disciplinate da norme di legge e di contratto collettivo nazionale.

Le stratificazioni regolative in materia, tuttavia, hanno, nel tempo, indotto problematiche interpretative di diversa natura e, pertanto, si rende opportuno sistematizzare la materia nell'ambito di un contratto quadro collettivo nazionale, fermi restando, ovviamente, i vincoli normativi.

Nell'ambito del CCNQ saranno trattati i seguenti istituti relativi alle assenze dal servizio dei pubblici dipendenti:

- a) assenze dal servizio dei dipendenti pubblici per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici;
- b) ~~assenze per malattia conseguenti agli effetti delle terapie salvavita in caso di patologie gravi (convalescenza dovuta a terapie invalidanti);~~
- c) assenze per malattia per il personale dirigenziale;
- d) convalescenza conseguente a *day hospital*;
- e) permessi per diritto allo studio in caso di contratti a tempo determinato;
- f) contingentamento dei permessi su base oraria.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
Ufficio Relazioni Sindacali
Servizio Contrattazione Collettiva

UCD-Servizio Studi e Consulenza per il Trattamento del Personale

Si riportano di seguito gli indirizzi per la regolazione di ciascun istituto sopra elencato.

a) Assenze dal servizio dei dipendenti pubblici per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.

Le assenze dal servizio per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici richiedono una specifica disciplina contrattuale, con carattere di omogeneità per tutti i comparti e le aree di contrattazione.

Tali assenze presentano la caratteristica di non essere assimilabili in tutto all'assenza per malattia, in quanto può mancare il presupposto della patologia in atto, e di essere entro certi limiti giustificabili per la particolare *causa*, consistente nella esigenza di cura o di prevenzione.

La materia è stata recentemente disciplinata dalla legge, con l'art. 4, comma 16-*bis*, del decreto-legge n. 101 del 2013, convertito con la legge n. 125 del 2013, che ha modificato l'art. 55-*septies*, comma 5-*ter*, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Visti i variegati problemi connessi alla gestione dell'istituto, trattandosi di disciplina direttamente pertinente al rapporto di lavoro, un intervento mediante CCNQ risulta opportuno, in considerazione della maggiore flessibilità della fonte contrattuale che consente di contemperare nel dettaglio le diverse esigenze.

Ciò premesso, l'ARAN negozierà l'istituto delle assenze dal servizio dei dipendenti pubblici per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, ferma restando la disciplina di maggior favore prevista nel caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, tenendo conto dei seguenti principi:

- prevedere che il dipendente possa fruire di appositi *permessi orari* per assentarsi dal servizio nel caso in cui debba sottoporsi a visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, senza escludere che il dipendente possa servirsi, per le medesime finalità, dei permessi per motivi personali, dei permessi orari brevi soggetti a recupero nonché delle altre tipologie di permesso acausali previste dai contratti collettivi (es. banca delle ore);
- prevedere che la fruizione dei permessi incida sul contingente di assenze per malattia stabilito nei CCNL di comparto (cd. *periodo di comporta*) e che,



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
Ufficio Relazioni Sindacali
Servizio Contrattazione Collettiva

UCD-Servizio Studi e Consulenza per il Trattamento del Personale

- quindi, abbia una durata che, cumulata con le assenze per malattia, non possa eccedere il periodo di comporta;
- prevedere che i permessi possano essere fruiti su base oraria, salvo un periodo di servizio minimo da definire in sede contrattuale, anche nell'ambito della disciplina contrattuale definita a livello di comparto, ovvero anche su base giornaliera, escludendo tuttavia la fruizione per frazione di ora;
 - prevedere che il regime economico dei permessi sia lo stesso dell'assenza per malattia, secondo le disposizioni legislative (art. 71 del decreto-legge n. 112 del 2008, convertito con la legge n. 133 del 2008) e contrattuali. Al riguardo, si invita l'ARAN a quantificare il regime economico della decurtazione retributiva nonché il regime del comporta in maniera omogenea in relazione al periodo di assenza (permesso orario o giornaliero);
 - prevedere che il dipendente sia tenuto ad un preavviso di almeno tre giorni, salvi i casi di urgenza, nei confronti dell'amministrazione per la fruizione del permesso;
 - prevedere che vengano considerati nel periodo di permesso anche i tempi di percorrenza di massima *da e per* la sede dell'ufficio;
 - prevedere che la giustificazione dell'assenza avvenga secondo le modalità contenute nell'art. 55-*septies*, comma 5-*ter*, del d.lgs. n. 165 del 2001.

b) Assenze per malattia conseguenti agli effetti delle terapie salvavita in caso di patologie gravi (convalescenza dovuta a terapie invalidanti).

Il decreto-legge n. 112 del 2008, all'art. 71, comma 1, prevede che in caso di assenza del dipendente determinata da "*patologie gravi che richiedono terapie salvavita*", il trattamento economico da corrispondere nel periodo di assenza sia quello più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi vigenti o dalle specifiche normative di settore.

Al riguardo, la diversità di disciplina fra i diversi comparti ed aree non sarebbe giustificata ed occorre, pertanto, che l'istituto sia regolato univocamente in modo da evitare ogni disparità di trattamento, ciò ferma restando la necessità di evitare che, dall'attuazione della disciplina comune, possano derivare minori risparmi.

In particolare, l'istituto dovrà riguardare anche i periodi di convalescenza conseguenti alle terapie salvavita, limitatamente a quelle che comportano inabilità al lavoro specificate dalla struttura medica competente.

L'ARAN, quindi, negozierà la disciplina delle assenze per malattia in caso di patologie gravi che richiedono terapia salvavita, assicurando l'omogeneità tra i



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
Ufficio Relazioni Sindacali
Servizio Contrattazione Collettiva

UCD-Servizio Studi e Consulenza per il Trattamento del Personale

comparti e le aree di contrattazione, prevedendo che, anche in caso di assenza dovuta alle conseguenze delle terapie, sia neutralizzato il periodo di comporta.

Dovrà essere comunque precisato che l'attestazione della sussistenza della grave patologia e delle connesse terapie salvavita venga resa dalle competenti strutture delle aziende sanitarie locali o degli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

c) Regolamentazione del regime delle assenze per malattia per il personale dirigenziale.

La successione di normative in materia di assenza per malattia ha causato di fatto una discriminazione di trattamento in materia di assenze per malattia non giustificata tra personale dirigenziale e personale non dirigenziale.

Nei CCNL per le aree dirigenziali risulta infatti assente una disciplina di deroga rispetto alla decurtazione per i casi di ricovero ospedaliero e convalescenza *post* ricovero (deroga autorizzata dall'art. 71, comma 1, del decreto-legge n. 112 del 2008). Conseguentemente, nel caso di assenza per malattia di un dipendente non dirigente che abbia subito un intervento chirurgico allo stesso è riconosciuto l'intero trattamento economico per il periodo di ricovero e il successivo di convalescenza *post* ricovero, mentre nel caso in cui si trovi nella stessa situazione un dirigente la disciplina non è altrettanto chiara in merito alla possibilità di deroga alla decurtazione della retribuzione di posizione anche per il periodo di ricovero e la successiva convalescenza.

Poiché la disparità di trattamento non sarebbe giustificata, risulta evidente la necessità di chiarire contrattualmente la disciplina applicabile, omogeneizzando le situazioni allorché le stesse risultino diversamente regolate.

Rimane peraltro ferma la necessità di evitare che, dall'attuazione della disciplina contrattualmente chiarita, possano derivare minori risparmi di spesa.

d) Convalescenza conseguente a *day hospital*, *day service*, *day surgery* o altre prestazioni ambulatoriali diversamente denominate e regime di pre-ospedalizzazione.

Gli interventi di efficientamento dell'azione amministrativa rendono sempre più frequente il ricorso al *day hospital* ovvero ad altre prestazioni ambulatoriali



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
Ufficio Relazioni Sindacali
Servizio Contrattazione Collettiva

UCD-Servizio Studi e Consulenza per il Trattamento del Personale

diversamente denominate (*day surgery, day hospital*, pre-ospedalizzazione, pre-ricovero, macroattività ambulatoriale complessa, ecc..) in alternativa al ricovero ospedaliero tradizionale. Le clausole dei CCNL, tuttavia, non equiparano la convalescenza conseguente a tali prestazioni a quella conseguente a ricovero, con la conseguenza che l'effetto sul rapporto di lavoro (in termini di trattamento economico e di neutralizzazione del comportamento) di un intervento può essere differente a seconda che la struttura sanitaria decida di intervenire con una modalità o con l'altra.

E' quindi opportuno eliminare le disparità di trattamento disciplinando un regime omogeneo per tutti i comparti, ciò ferma restando la necessità di evitare che la predetta omogeneizzazione comporti minori risparmi.

e) Permessi per diritto allo studio in caso di contratti a tempo determinato.

I CCNL vigenti disciplinano i permessi per diritto allo studio nella misura di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite del 3% del personale in servizio presso ciascuna amministrazione. L'agevolazione è, tuttavia limitata ai titolari di contratto a tempo indeterminato. Considerato che la disparità di trattamento non appare giustificabile, come risulta dalla giurisprudenza della Corte di cassazione (sez. lavoro, 17 febbraio 2011, n. 3871) nonché dalla giurisprudenza e dagli orientamenti comunitari, è necessario che l'agevolazione, nei limiti di compatibilità, sia disciplinata anche per i titolari di contratto a termine.

Ciò premesso, l'ARAN negozierà la disciplina dei permessi per diritto allo studio estendendone l'applicabilità anche ai titolari di contratto a termine, in proporzione alla durata dello stesso contratto, includendo nella base di calcolo del personale in servizio anche tali dipendenti, assicurando l'opportuno raccordo con quanto previsto dall'art. 10 della legge n. 300 del 1970 ed escludendo il cumulo di benefici.

Si raccomanda inoltre all'Aran di prevedere una puntuale disciplina in merito all'utilizzo dei permessi orari da parte dei dipendenti che siano iscritti a corsi universitari con lo specifico *status* di studente part-time.

Resta inteso che il monte ore dei permessi complessivamente fruibili dai dipendenti, a tempo indeterminato o determinato, sarà comunque ricompreso nell'attuale e complessivo limite percentuale del 3% del personale in servizio presso ciascuna amministrazione, che costituisce il limite massimo di permessi autorizzabili dal datore di lavoro pubblico.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Ufficio Relazioni Sindacali

Servizio Contrattazione Collettiva

UCD-Servizio Studi e Consulenza per il Trattamento del Personale

f) Contingentamento dei permessi su base oraria.

L'art. 71, comma 4, del decreto-legge n. 112 del 2008, ha previsto l'obbligo di stabilire una quantificazione esclusivamente ad ore delle tipologie di permesso retribuito per le quali sia prevista la possibilità di fruizione alternativa in ore o a giorni. La norma ha trovato applicazioni differenziate e pertanto è necessario che la contrattazione collettiva provveda anche al fine di evitare disparità di trattamento.

Ciò premesso, l'ARAN negozierà la disciplina della quantificazione ad ore delle tipologie di permesso retribuito in maniera omogenea tra i vari comparti di contrattazione, prevedendo che, nel caso di fruizione per l'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente, per ciascuna tipologia, venga computata con riferimento all'orario di lavoro ordinario che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza, con la conseguente indifferenza rispetto al contingente dell'articolazione dell'orario di lavoro.

II. DISCIPLINA DEL CONGEDO PARENTALE "AD ORE" NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI.

La Direttiva europea 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, attua l'"Accordo quadro riveduto" sul congedo parentale, sottoscritto il 18 giugno 2009 dalle organizzazioni europee interprofessionali delle parti sociali.

Tale direttiva, i cui termini di adeguamento massimi erano stati fissati all'8 marzo 2013, si pone come obiettivi la necessità di migliorare la conciliazione tra vita professionale, vita privata e vita familiare dei genitori che lavorano, la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità e il trattamento sul lavoro.

Gli Stati membri sono obbligati ad adottare le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi a tale direttiva, prevedendo, altresì, sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive applicabili in caso di violazione degli obblighi risultanti dalla presente direttiva.

Fra le clausole dell'"Accordo quadro riveduto" vengono disciplinate, alla clausola 3, le condizioni di accesso e le modalità di applicazione del congedo



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Ufficio Relazioni Sindacali

Servizio Contrattazione Collettiva

UCD-Servizio Studi e Consulenza per il Trattamento del Personale

parentale, con espresso rinvio alla legge e/o alla contrattazione collettiva degli Stati membri, nel rispetto delle prescrizioni minime dello stesso accordo.

Gli Stati membri e/o le parti sociali possono in particolare: *“stabilire che il congedo parentale sia accordato a tempo pieno, a tempo parziale, in modo frammentato o nella forma di un credito di tempo, tenendo conto delle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori”*.

Si intende in questa maniera offrire ai lavoratori-genitori la più ampia scelta possibile nella modalità di esercizio del congedo parentale, poiché la flessibilità nell'attuazione del diritto rende maggiore la possibilità di esercitarlo, sia pure nell'ambito di un'adeguata conciliazione con le esigenze specifiche dell'amministrazione e del tipo di occupazione.

Per cui, in attuazione di un obbligo comunitario, i lavoratori hanno il diritto di richiedere di fruire del congedo parentale in modi diversificati ed in modo “frammentato”.

Proprio a tale fine è di recente intervenuto l'art. 1, comma 339, della legge 24 dicembre 2012, n.228 (che ha fatto seguito all'art. 3, comma 1, del decreto-legge 11 dicembre 2012, n. 216, non convertito in legge), che ha modificato l'art.32 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 *“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n.53”*, aggiungendovi il comma 1-bis, che ha affidato alla contrattazione collettiva di settore il compito di **stabilire le modalità di fruizione del congedo parentale cosiddetto “elastico” (relativo ai primi otto anni di vita del bambino), previsto al comma 1, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.**

Ai fini dell'esercizio del congedo parentale, per un periodo continuativo o frazionato, la legge stabilisce altresì il dovere del genitore di preavvisare il datore di lavoro della fruizione dello stesso, ciò salvo i casi di oggettiva impossibilità. Al riguardo, viene determinato un generale rinvio alle modalità ed ai criteri definiti dai contratti collettivi, ~~che trova il limite nel termine di preavviso “non inferiore a quindici giorni con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo”~~ (art. 32, commi 2 e 3).

Analogamente, un rinvio alla disciplina collettiva è effettuato nei confronti del rientro dal congedo parentale, per la quale la contrattazione, è competente per la definizione di modalità suppletive per la definizione *“durante il periodo di congedo*



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Ufficio Relazioni Sindacali

Servizio Contrattazione Collettiva

UCD-Servizio Studi e Consulenza per il Trattamento del Personale

(...) di *adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa*" (art. 32, comma 4-bis, del d.lgs. n. 151 del 2001, aggiunto dall'art. 12, comma 339, lett. c), della legge n. 228 del 2012).

Al fine di conformarsi alle prefate disposizioni legali, codesta Agenzia, attraverso un apposito contratto nazionale quadro, definirà:

- a) che ciascun dipendente legittimato *possa optare* per la fruizione del congedo parentale su base oraria in base alle esigenze di cura del figlio;
- b) le *modalità di fruizione* del congedo *ex art. 32, comma 1-bis, del d.lgs. n.151 del 2001* su base oraria in base alle esigenze di cura del figlio;
- c) i *criteri di calcolo* della base oraria, stabilendo che il monte ore corrispondente alla giornata lavorativa sia computato con riferimento all'orario di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza;
- d) prevedere, in caso di fruizione ad ore, una *durata minima* della prestazione da osservare;
- e) i relativi oneri di *previa comunicazione* all'amministrazione, ai sensi dell'art.3, comma 32, d.lgs. n.151 del 2001;
- f) l'*equiparazione alla singola giornata lavorativa* di un determinato monte ore;
- g) eventuali criteri relativi alle *modalità di ripresa* dell'attività lavorativa.

Circa le modalità di fruizione del congedo su base oraria, il contratto definirà puntualmente gli oneri di comunicazione del genitore, rispettando un termine di preavviso ed in ogni caso il limite legale, in armonia con le esigenze della struttura organizzativa e degli altri dipendenti nonché le ipotesi di urgenza.

Il contratto quadro dovrà tenere conto delle prescrizioni minime vincolanti, contenute nell'accordo quadro del 18 giugno 2009, allegato alla direttiva in argomento, quali, ad esempio, l'attribuzione del diritto individuale al congedo parentale per la nascita o l'adozione di un figlio, la tutela senza alcuna discriminazione nei confronti dei lavoratori, la parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile e la reintegrazione del posto di lavoro.

IL MINISTRO PER LA SEMPLIFICAZIONE E LA
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE