



MANUALE DI AUTODIFESA E DI FORMAZIONE AUTOGESTITA

IL CCNL FUNZIONI LOCALI IN PILLOLE,
consigli utili per il personale a tempo determinato
e indeterminato di Roma Capitale nonché per il personale precario
di nidi e scuole

A cura di USI 1912 ricostituita Enti Locali
e SGB Sindacato Generale di Base di Roma

febbraio 2024

MANUALE DI AUTODIFESA E DI FORMAZIONE AUTOGESTITA

**IL CCNL FUNZIONI LOCALI IN PILLOLE,
consigli utili per il personale a tempo determinato
e indeterminato di Roma Capitale nonché per il personale precario
di nidi e scuole**

**A cura di USI 1912 ricostituita Enti Locali
e SGB Sindacato Generale di Base di Roma**

Febbraio 2024

INDICE

PREMESSA E FUNZIONE DEI MANUALI DI FORMAZIONE

AUTOGESTITA..... pag. 9

I DIRITTI PERSONALI FONDAMENTALI PREVISTI DAL CCNL FUNZIONI LOCALI..... pag. 11

Orario • Ferie • Permessi retribuiti • Permessi brevi • Assenze per malattia • Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio • Volontariato

DISPOSIZIONI GENERALI DI TUTELA LAVORATRICI MADRI, LAVORATORI PADRI E CONGEDI PARENTALI (TESTO UNICO D. LGS. 151/2001 e ss.mm.ii.)..... pag. 18

Sicurezza e salute della madre lavoratrice • Congedo di maternità • Indennità di maternità • Congedo parentale • Permessi di riposo • Congedo per malattia del figlio

LA TUTELA DELLA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI

DI LAVORO pag. 20

La figura di RLS e l'articolo 9 della legge 300/1970 applicato ai dipendenti pubblici • Le generali tutele previste dal Codice civile (articolo 2087) • Definizione di RLS • RLS – Diritti e Responsabilità - I diritti • La responsabilità • Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Art. 50 del D.lgs. 81/2008) • Quanti sono gli RLS da eleggere? (art. 47, comma 7, D.lgs. 81/2008) • Quale formazione? (art. 37 D. Lgs. 81/2008)

L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA E LA DIGITALIZZAZIONE NEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI pag. 24

La legge 81/2017 e il lavoro agile o smart working • Digitalizzazione e lavoro • Diritto alla disconnessione: cos'è • La normativa - parziale – italiana • L'irreperibilità nella contrattazione collettiva

IL LAVORO PART TIME pag. 28

Le modifiche del D. Lgs. 81/2015 articoli 4-12 sul tempo parziale, oltre alle disposizioni contrattuali • Il tempo determinato applicato agli Enti Locali – articoli da 19 a 29 del D. lgs. 81/2015, oltre alle disposizioni contrattuali

MECCANISMI DI RINNOVO E PROROGA E DI CONTRATTI A TERMINE “ACAUSALI” PREVISTI DALLE INNOVAZIONI NORMATIVE E DI

LEGGE pag. 33

LEGGE 104/92, DISPOSIZIONI GENERALI E RIEPILOGO

NORMATIVO..... pag. 37

Definizione dell'handicap/disabilità e dello stato-condizione di gravità • Il ruolo del medico certificatore • Richiesta e agevolazioni previste • Certificazione provvisoria e tempistiche • Quando l'INPS ha diritto al rimborso

CONTESTAZIONI DISCIPLINARI pag. 39

Consigli utili per difendersi (articolo 7 Legge 300/1970, art. 55 bis D. Lgs. 165/2001 e CCNL)

ALCUNE OSSERVAZIONI SULL'ULTIMO CCNL DI COMPARTO FUNZIONI LOCALI 2019-2021 pag. 42

La nuova classificazione del personale e altre modifiche per il personale educativo scolastico • Cosa è cambiato dal 1° aprile 2023, per i dipendenti già in organico

ULTERIORI SPECIFICAZIONI RELATIVE AL SETTORE SCOLASTICO-EDUCATIVO pag. 45

Ordinamento Professionale Titolo III art. 11 • Progressioni economiche all'interno delle Aree (art.14) ex progressioni orizzontali • Progressione tra le aree (art.15), ex progressioni verticali • Contratti a tempo determinato (Titolo V art. 60) • Numero di ore di rapporto diretto educatore – bambini • Valutazione e ns. commento

UN PO' DI STORIA pag. 52

Il caso di Roma Capitale, i diritti del personale precario del settore scolastico educativo, dal primo accordo del 12/2/1997 alle innovazioni legislative del 2015.

I DIRITTI SINDACALI pag. 55

Assemblea, affissione, informazione, consultazione, trattativa, sciopero.

CONCLUSIONI pag. 56

APPENDICE 1

MANCATO RISPETTO ART 10 D.LGS. N. 66/03 PER FERIE DIPENDENTI ENTI LOCALI pag. 57

APPENDICE 2

PER IL SETTORE SCOLASTICO EDUCATIVO pag. 60

PREMESSA E FUNZIONE DEI MANUALI DI FORMAZIONE AUTOGESTITA

L'INFORMAZIONE E LA DIFFUSIONE DEL SAPERE COLLETTIVO PER TUTTE E TUTTI, senza la creazione di tecnici e di una nuova "casta" di esperti.

Con questo articolato e anche commentato documento, prosegue l'attività svolta da Usi 1912 e da SGB nella produzione di schede, manuali e attività di formazione autogestita, per dare strumenti e materiali di conoscenza sui principali aspetti del rapporto di lavoro di chi è dipendente di Enti Locali, oggi comparto Funzioni Locali, a seguito della c.d. privatizzazione contrattuale del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici del 1993 (D. Lgs. 29/93), attuata con il primo CCNL privatistico, per il periodo 1994 – 1997, sottoscritto a luglio del 1995. Si è così sostituita la precedente modalità, che prevedeva rinnovi contrattuali nazionali approvati con D.P.R. (Decreti Presidente della Repubblica), sostituendo progressivamente le antiche disposizioni di cui al D.P.R. 3/1957, il Testo Unico degli impiegati civili dello Stato, con le norme contrattuali e con il D. Lgs 29/1993 (ora D. Lgs. 165/2001), anch'esso progressivamente modificato e integrato, specie per i procedimenti disciplinari (come il famigerato art. 55bis) in questi anni.

Rimane pienamente il vigore la Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori...e, aggiungiamo noi, delle Lavoratrici), che a differenza del settore privato, si applica integralmente a prescindere dal numero di dipendenti in organico nell'Ente Locale, quindi anche in organismi sotto i 15 dipendenti.

Tale attività di divulgazione e diffusione del sapere di personale sindacalizzato, è utile non solo come documento di facile consultazione - senza andarsi a scartabellare o controllare su motori di ricerca il susseguirsi dei vari CCNL e norme di legge, che anche nelle Pubbliche Amministrazioni è con una funzione dinamica e in perenne adeguamento non sempre favorevole ai dipendenti e alle dipendenti con disposizioni di miglior favore - ma per evitare che la conoscenza dei diritti collettivi e personali, passi attraverso la "casta dei sindacalisti" di mestiere o di c.d. tecnici esperti, che si pongono spesso come i depositari di informazioni e conoscenze che vanno invece socializzate e diffuse, riducendo l'ignoranza sui nostri diritti e l'arroganza, a volte eccessiva e fastidiosa, di dirigenti, funzionari, coordinatori e altri soggetti che danno "interpretazioni" fuorvianti, restrittive se non addirittura negatrici di diritti.

Speriamo anche con questo lavoro di "collage" di norme contrattuali e di disposizioni di legge, di essere riusciti a dare applicazione concreta di quello che si chiamava una volta "il sapere operaio" alle attuali o nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori del comparto, con qualche consiglio utile come sui procedimenti

disciplinari o sui processi di lavoro da remoto o con processi amministrativi digitalizzati (lavoro agile o smart working) dei nuovi diritti, o nel ginepraio dei diritti relativi alle agibilità sindacali, alle forme di rappresentanza sindacale, su salute e sicurezza, anche con qualche precedente di memoria storica ancora in vigore, come per Roma Capitale, sui diritti principali del personale precario del settore educativo e scolastico, che conquistammo nel febbraio 1997, dopo una lunga stagione di lotte e di stabilizzazioni occupazionali e di diritti fondamentali, iniziata nel 1994 con effetti anche a livello nazionale.

Buona lettura e, come citava uno dei nostri predecessori (un certo Giuseppe Di Vittorio, che dal 1912 al 1920 fu tra i dirigenti della Confederazione Usi) **“AL LAVORO...ALLA LOTTA”**.



I DIRITTI FONDAMENTALI PERSONALI PREVISTI DAL CCNL FUNZIONI LOCALI

Orario di lavoro - Ferie – permessi – aspettative e congedi – tutela della maternità e paternità- congedi parentali – malattia e infortunio – legge 104/92 e modificazioni

Orario

L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è articolato, previo esame con le Organizzazioni Sindacali, ai sensi delle fonti normative vigenti (D. Lgs. 66/2003 e ss.mm.ii.).

La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro che possono anche coesistere, secondo le seguenti specificazioni:

orario flessibile, che consiste nel consentire di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;

orario plurisettimanale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;

a turni, che consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario (secondo quanto previsto dall' art. 13 del DPR n. 268 del 1987 e dal D. Lgs. 66/2003)

L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico (rilevazione delle presenze con badge).

Ferie

Il dipendente ha diritto annualmente e per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito, con la normale retribuzione, sono escluse le indennità previste per prestazioni da lavoro straordinario e quelle che non siano corrisposte per le dodici mensilità. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi.

I dipendenti neoassunti nella pubblica amministrazione, a partire dal 1995, hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti neoassunti, spettano i giorni di ferie previsti per tutti gli altri dipendenti a tempo indeterminato e tempo pieno o part time non verticale.

In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo, i giorni di ferie spettanti sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26. A tutti i dipendenti sono poi riconosciute le 4 giornate

ex festività sopresse, come riposi retribuiti, da fruire nell'anno solare (legge n. 937/77, in analogia con la Legge 54/77 del settore privato). È considerata come giorno festivo, la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, se tale festività ricade in una giornata normalmente lavorativa.

Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio, la durata delle ferie e delle festività sopresse è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato.

La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 40 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 33 del CCNL 21.05.2018, conserva il diritto alle ferie.

Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili, salvo in casi specifici. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1° giugno - 30 settembre.

Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie che non ha potuto usufruire.

In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di spettanza.

Le ferie sono sospese da malattie comunicate all'amministrazione e adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 (tre) giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero.

Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre il termine del 30 giugno dell'anno successivo alla

sua maturazione normale.

Nei casi in cui cessa il rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruiti per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse (vedi da ultimo la sentenza C-218/2022 della Corte di Giustizia Europea)¹.

Permessi retribuiti

A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, otto giorni all'anno;
- lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado, tre giorni consecutivi per evento;
- a domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, tre giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari documentati, compresa la nascita di figli.

Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

I permessi sopra descritti possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

I permessi di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti permessi, non riducono le ferie e possono essere fruiti anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili

Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi del T.U. maternità, paternità e congedi parentali D. Lgs. 151/2001 e ss.mm.ii. (vedi al successivo punto specifico) spetta l'intera retribuzione fissa mensile, nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti.

Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri (integrata dalla legge n. 903/1977 e dal T.U. del 2001), i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati permessi retribuiti per i quali spetta il trattamento economico corrispondente.

Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e fino al terzo anno,

¹ Vedi appendice 1

nei casi previsti dalla legge nazionale del T.U., alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono concessi, con le stesse modalità, giorni trenta annuali di permesso retribuito.

Il dipendente ha diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge (come per i genitori di figli con disabilità L. 104/92).

Permessi brevi

Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purchè questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.

Per consentire al dirigente di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente.

Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente.

In caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Assenze per malattia

Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso (cd. comportamento). Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.

Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza per malattia di ulteriori 18 mesi rispetto al periodo di comportamento, l'amministrazione procede, su richiesta del dipendente, all'accertamento delle sue condizioni di salute (tramite visita medica ex art 41 D. Lgs. 81/2008 di sorveglianza sanitaria, o anche tramite struttura ASL), al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

Superati i periodi di conservazione del posto previsti (il comportamento di 18 mesi e l'eventuale fruizione del periodo massimo di altri 18 mesi, dopo visita medica di sorveglianza sanitaria), nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a

proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'amministrazione, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa qualifica oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a qualifica inferiore. Dal momento del nuovo inquadramento, il dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica senza nessun riassorbimento del trattamento in godimento (per casi specifici vedere l'art. 7 del DPR 171/2011). Ove non sia possibile procedere in tal senso, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti di ulteriore congedo di 18 mesi, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

- intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio previsto dal CCNL di comparto limitatamente alle indennità in godimento a carattere fisso e continuativo corrisposte per 12 mensilità. Sono esclusi i compensi per il lavoro straordinario, nonché le indennità legate allo svolgimento della prestazione lavorativa.

- 90% della retribuzione fissa mensile, comprese indennità pensionabili, per i successivi 3 mesi di assenza;

- 50 % della retribuzione fissa mensile, comprese indennità pensionabili, per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto di lavoro;

I periodi di assenza ulteriori di 18 mesi di congedo per malattia, dopo visita medica di sorveglianza sanitaria straordinaria, non sono retribuiti.

L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

La certificazione va inviata online tramite il medico curante o di base, entro le 48 ore dalla comunicazione verbale di malattia, all'Inps come previsto dal collegato lavoro (D. Lgs. 183/2010, che ha esteso per i dipendenti pubblici le norme già in vigore per il settore privato). Se il termine di 48 ore per l'invio della certi-

ficazione on line scade in giorno festivo, il termine di 48 ore è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

L'amministrazione dispone il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente struttura dei medici fiscali dell'INPS. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione.

Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza per malattia, compresi gli oneri riflessi inerenti.

La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

Infortunati sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo di comporto come previsto per la malattia (art. 49 del CCNL 16.11.2022).

Per la malattia dovuta a causa di servizio, la disciplina dell'art. 49 si applica nei limiti di cui all'art. 6 del D.L. n. 201/2011 convertito nella legge 214/2011, solo per i dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.

Decorso il periodo massimo di conservazione del posto di cui al comma 1 dell'art. 49, le ulteriori assenze non sono retribuite e trova applicazione quanto previsto dall'art. 48 (Malattia), commi 5 e 6.

Per il personale della polizia locale, trova comunque applicazione la speciale disciplina dell'art. 7, comma 2-ter della legge 48/2017

Rimangono invariate le norme, sul procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità,

per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.

Volontariato

Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n. 266 nonché dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, le amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle Associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

Nel caso delle attività di volontariato si intende sostituita la vecchia normativa del congedo straordinario.



DISPOSIZIONI GENERALI DI TUTELA LAVORATRICI MADRI, LAVORATORI PADRI E CONGEDI PARENTALI (TESTO UNICO D. LGS. 151/2001 e ss.mm.ii.)

In questa sezione del manuale vediamo quali sono e come funzionano gli strumenti che la normativa vigente offre per i genitori.

Sicurezza e salute della madre lavoratrice

Il datore di lavoro ha l'obbligo di rispettare i divieti imposti alla madre lavoratrice che le permettono di continuare a svolgere la sua mansione senza mettere a rischio la salute propria e del suo bambino. Le tutele si applicano in caso di lavori pericolosi e di fatica, ma anche per orari di lavoro notturni. L'attuazione delle tutele avviene tramite la modifica delle mansioni ed eventuale spostamento. L'inosservanza di queste tutele da parte del datore è punibile con l'arresto fino a sei mesi.

Congedo di maternità

Si tratta di un periodo, flessibile, di astensione obbligatoria dal lavoro per un totale di cinque mesi. I due mesi precedenti la data presunta del parto e i tre mesi dopo il parto. Oppure un mese precedente al parto e quattro mesi successivi, previo parere medico preventivo. O, ancora, cinque mesi successivi al parto, qualora il medico specialista e il medico competente sulla salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante (l'art. 1, comma 485, della legge 145/2018 - legge bilancio 2019 - ha aggiunto il comma 1.1 all'art. 16 della legge 151/2001).

Indennità di maternità

Per il periodo del congedo di maternità la legge prevede un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per l'intero periodo del congedo di maternità stesso a carico dell'INPS. Nel caso degli enti locali il CCNL 16.11.2022 prevede che tale importo sia pari a 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 gli incarichi di Elevata Qualificazione, 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.

Congedo parentale

In sintesi, è l'astensione facoltativa dei genitori per un periodo di massimo 10 mesi nei primi 12 anni di vita del bambino. Il congedo parentale può essere richiesto dalla madre e dal padre lavoratore per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi. Può essere richiesto per la sua intera durata, in maniera frazionata o a ore.

Permessi di riposo

Per le mamme lavoratrici dipendenti sono previsti dei periodi di riposo per l'allattamento e in caso di handicap gravi del proprio figlio.

Congedo per malattia del figlio

I genitori (alternativamente) hanno diritto ad astenersi dal lavoro per tutta la durata della malattia del figlio fino all'età di 3 anni.

Nell'ambito del congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1 del D. Lgs. n. 151 del 2001 e ss.mm.ii. per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori, sono fruibili anche frazionatamente e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2 del CCNL 16.11.2022.

Il comma 4 dell'art. 45 del CCNL 16.11.2022 prevede che successivamente al congedo per maternità o paternità, di cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita di ciascun bambino (congedo per la malattia del figlio), nei casi previsti dall'art. 47 del D. Lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita fruibili anche frazionatamente e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2 del CCNL 16.11.2022.

Va ricordato che i periodi di assenza di cui in precedenza, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

Dai 3 agli 8 anni del figlio l'astensione è di massimo 5 giorni l'anno. In questo caso il congedo per malattia del figlio non è retribuito.

LA TUTELA DELLA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

La figura di RLS e l'articolo 9 della legge 300/1970 applicato ai dipendenti pubblici, le generali tutele previste dal Codice civile (articolo 2087)

Definizione di RLS

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (Art 2, comma 1, lettera i) del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81) “persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori (e le lavoratrici), per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro”.

RLS – Diritti e Responsabilità - I diritti

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha, sostanzialmente, quattro diritti fondamentali:

- diritto all'informazione;
- diritto alla formazione;
- diritto alla partecipazione;
- diritto al controllo.

In pratica, sono l'applicazione dei quattro principi chiave delle attività e tutele previste in materia di salute e sicurezza, per l'eliminazione e la riduzione dei fattori di rischio e pericolo, cioè PREVENZIONE, INFORMAZIONE, FORMAZIONE (e aggiornamento) e ADDESTRAMENTO.

La responsabilità

Il D.lgs. 81/2008 non ha previsto alcuna specifica sanzione a carico dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il motivo risiede nel fatto che gli RLS, in considerazione dei compiti consultivi loro assegnati, non hanno alcun potere decisionale in merito alle scelte in materia di prevenzione infortuni effettuate dal datore di lavoro. Questo non significa però che i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza siano esenti da responsabilità, indipendentemente dalle modalità con cui svolgono il proprio compito, né che non abbiano compiti di impulso e di azione, nei casi di inadempienza datoriale e istituzionale.

Infatti, nel caso in cui l'RLS abbia contribuito all'adozione di una misura protettiva rivelatasi inadeguata, insufficiente o addirittura contraria alla legge, e l'abbia pretesa dal datore di lavoro, potrà essere chiamato a rispondere dell'infortunio che ne sia derivato.

Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Art. 50 del D. Lgs. 81/2008)

Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi², alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza (della ASL o dell'Ispettorato del Lavoro);
- g) riceve una formazione adeguata e comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37 (32 ore annue in occasione della formazione iniziale e 8 ore annue di aggiornamento, per i dipendenti sono 4 ore annue);
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori e delle lavoratrici;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35 (riunione periodica di valutazione dei rischi, da cui discende l'elaborazione del DVR);
- m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- n) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza RLS deve disporre del tempo

² Il Documento di Valutazione dei Rischi in sigla DVR è compito e responsabilità del datore di lavoro, con compiti partecipativi e di consultazione del RLS

necessario allo svolgimento dell'incarico (di norma 40 ore annue di permessi retribuiti, con le stesse modalità di fruizione delle Rappresentanze sindacali interne) senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciute, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche.

Non può subire pregiudizio (art. 52) alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale, salvo disposizioni se migliorative nei contratti decentrati integrativi di singolo Ente. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del DVR, di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a). I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3. (in sigla DUVRI Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza).

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e modificazioni (relative alla tutela della riservatezza e privacy) e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Quanti sono gli RLS da eleggere? (art. 47, comma 7, D.lgs. 81/2008)

Il numero minimo dei RLS è:

- a) 1 per le aziende o unità produttive sino a 200 lavoratori;
- b) 3 per le aziende o unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
- c) 6 per tutte le aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori.

Aziende per le quali il numero dei RLS aumenta nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva, anche locale. Nel caso di Roma Capitale è stato raggiunto un accordo in sede di tavolo tecnico fino al 30 settembre 2014 che fissa il numero di RLS dell'ente tra 95 e 120, ma ad oggi nessuna organizzazione sindacale – tranne SGB e USI - ha inteso eleggere questi rappresentanti e anzi è intervenuta per impedirne l'elezione anche laddove avve-

nuta (in particolare in Ragioneria Generale e in Avvocatura Capitolina).

Quale formazione? (art. 37 D. Lgs. 81/2008)

Il RLS ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza così come precisato dall'art. 37, comma 10 del D. Lgs. 81/2008. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del RLS sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale (art. 37, comma 11 D. Lgs. 81/2008). Tale formazione deve permettere al RLS di poter raggiungere adeguate conoscenze circa i rischi lavorativi esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi, nonché principi giuridici comunitari e nazionali, legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, principali soggetti coinvolti e relativi obblighi e aspetti normativi della rappresentanza dei lavoratori e tecnica della comunicazione. La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori (art. 37, comma 11 D.lgs. 81/2008). A fianco e a sostegno di RLS, da far eleggere (o designare se ci sono già RSU combattive al loro interno), è possibile usare lo strumento dell'art. 9 della legge 300/1970, costituendo comitati locali o aziendali che facciano da stimolo e da ausilio, anche avvalendosi di consulenti ed esperti esterni.



L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA E LA DIGITALIZZAZIONE NEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI

La legge 81/2017 e il lavoro agile o smart working³

Digitalizzazione e lavoro

In epoca Covid si è tanto sentito parlare di “smart working” o lavoro agile, una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa caratterizzata da flessibilità organizzativa, perché priva di vincoli orari o spaziali, basata sull'utilizzo di strumenti che consentono di “lavorare da remoto” (smartphone, pc, tablet, etc.)

La digitalizzazione e l'uso di strumenti digitali ha apportato dei benefici come appunto una maggiore flessibilità e autonomia nell'organizzazione dell'attività lavorativa. C'è però un rovescio della medaglia, lo svolgimento della prestazione lavorativa “da casa”, comporta inevitabilmente che siano meno netti i confini tra attività lavorativa e vita privata con conseguente intensificazione dell'orario di lavoro. L'uso prolungato di strumenti tecnologici e digitali ha ripercussioni negative sulla salute dei lavoratori e delle lavoratrici. Tra questi una postura statica per lunghi periodi di tempo può determinare tensioni muscolari e disturbi muscolo scheletrici; senza contare l'aggravamento di fenomeni quali l'isolamento, la dipendenza dalle tecnologie, la privazione del sonno, ansia, stress e burnout. Se si aggiunge una caratteristica “di genere”, relativa al maggior carico di impegni di cura, assistenza di anziani e familiari, responsabilità genitoriali per figli minori, la gestione delle normali attività casalinghe, attività che sono elementi fondamentali per le donne che lavorano, il quadro diventa maggiormente penalizzante, si aggiungono le fatiche e lo stress di questa forma di lavoro di solito da casa, con quelle “non frontali” degli impegni familiari e sociali, con un disequilibrio che aumenta il fattore di rischio e pericolo per l'integrità psico fisica delle dipendenti, pubbliche o private, in termini di carenza di tutela specifica su salute e sicurezza del lavoro (come del resto garantito in generale a tutti-e con l'articolo 2087 del codice civile italiano, disposizione applicabile anche per queste tipologie differenti dalle attività nelle sedi di lavoro propriamente dette, disciplinate in Italia dal D. Lgs. 81/2008 applicativo di disposizioni e direttive UE), un elemento di ulteriore servitù che non contribuisce certo ai processi di emancipazione delle classi lavoratrici e delle donne che lavorano.

³ Per eventuali approfondimenti è possibile consultare il documento predisposto da SGB durante il periodo pandemico. Il testo è reperibile qui: <https://www.sindacatosgb.it/wp-content/uploads/2021/02/relazione-sul-lavoro-agile-versione-definitiva.pdf>

Diritto alla disconnessione: cos'è?

Partendo dal presupposto che grazie alle nuove tecnologie siamo sempre “tutti connessi-e”, “tutti-e online”, tutti-e facilmente rintracciabili, il diritto alla disconnessione non dovrebbe essere una prerogativa dei soli “lavoratori/lavoratrici in smart working”. L'essere perennemente e costantemente connessi e collegati-e, ingenera nel datore di lavoro l'aspettativa che i lavoratori e i dipendenti, pubblici o privati, siano raggiungibili in qualsiasi momento e ovunque, anche durante gli orari non lavorativi. Il diritto alla disconnessione si sostanzia nel “diritto di non essere costantemente reperibile, ovvero nella libertà di non rispondere alle comunicazioni di lavoro (come telefonate, e-mail, messaggi) durante il periodo di riposo, senza che questo possa compromettere la situazione lavorativa del dipendente”.

Sul punto, si ricorda la Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021, recante raccomandazioni alla Commissione UE sulla proposta di Direttiva sul diritto alla disconnessione. Preso atto che, attualmente, manca una normativa europea specifica sul diritto dei lavoratori alla disconnessione dagli strumenti digitali a scopi lavorativi, si sottolinea l'importanza di colmare tale lacuna. L'essere sempre connessi e reperibili può influire negativamente sui diritti fondamentali dei lavoratori, sull'equilibrio tra la loro vita professionale e quella privata, nonché (come si è visto) sulla loro salute fisica e mentale e sul loro benessere. Se da un lato, il diritto alla disconnessione comporta la possibilità del lavoratore di non rispondere alle richieste del datore di lavoro al di fuori dell'orario di lavoro, senza essere per questo penalizzato; dall'altro lato, i datori di lavoro non dovrebbero incentivare la cultura dello “stare sempre connessi”, ad esempio con favoritismi nei confronti dei lavoratori e lavoratrici, che rinunciano a tale diritto.

Nella Risoluzione in questione, è enunciato un principio fondamentale, da non trascurare, ovvero: “il diritto alla disconnessione dovrebbe applicarsi a tutti i lavoratori e a tutti i settori, sia pubblici che privati, e dovrebbe essere attuato efficacemente”.

Proprio perché mira a garantire la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e di condizioni di lavoro eque, compreso l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, il diritto alla disconnessione deve essere un diritto generalmente riconosciuto a tutti (erga omnes).

La normativa – parziale – italiana

Anche il legislatore italiano si è pronunciato in merito con una normativa, purtroppo parziale, in quanto limitata al solo lavoro agile (legge 81/2017). Il Capo II della legge è dedicato appunto al lavoro agile, senza però apprestare un'adequata tutela. Innanzitutto, non ha riconosciuto la disconnessione come un diritto. Inoltre, l'articolo 19 della suddetta legge dispone che l'accordo relativo alla modalità di

lavoro agile è stipulato per iscritto e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali. Tale accordo individua i tempi di riposo del lavoratore nonché "le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro".

In sostanza, la disconnessione è rimessa alla negoziazione delle parti. Indefettibile quindi un intervento del legislatore che la riconosca come un diritto fondamentale dei lavoratori applicabile in ogni ambito e settore lavorativo.

In realtà, il "diritto alla disconnessione" è un istituto dai confini ancora fumosi nel nostro ordinamento, anche se ha già trovato riconoscimento ufficiale all'estero e sia già diffusamente rispettato nella pratica aziendale nel nostro Paese.

A dire il vero, tale diritto viene preso in considerazione anche a livello normativo, nella legge che disciplina lo smart working in Italia. Quest'ultimo, anche conosciuto come "lavoro agile", rappresenta una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa ampiamente adottata nella realtà lavorativa italiana e postula la possibilità per il dipendente di prestare la propria opera anche al di fuori dell'azienda, senza vincoli di orario. L'orario, appunto: questo il punto in comune tra smart working e diritto alla disconnessione. La legge sul lavoro agile (L. 81/2017) chiarisce che il lavoratore/lavoratrice è tendenzialmente libero di stabilire in autonomia i tempi di lavoro. L'unico vincolo, anzi, è dato proprio dalla durata massima dell'orario di lavoro. Raggiunto questo limite, anche il lavoratore "flessibile" ha il diritto di "staccare la spina" e rendersi irreperibile.

A Roma Capitale il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 approvato con delibera della Giunta Capitolina n. 154 del 4/5/2023, ha previsto una sola giornata lavorativa a settimana in modalità agile, ma che ogni dirigente potrebbe aumentare a propria discrezione⁴.

L'irreperibilità nella contrattazione collettiva

Al di là del dato normativo appena esaminato, è possibile citare anche quanto avviene nell'ambito della contrattazione collettiva, dove il diritto alla disconnessione è ormai considerato quale criterio generale da tenere in considerazione, relativamente all'utilizzo di cellulari e altri dispositivi di comunicazione.

In tale ambito, nell'ottica di una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita privata familiare, la possibilità di effettuare chiamate ai dipendenti e invia-

⁴ Autorizzabili solo 1 giorno a settimana, di norma nelle giornate di "corta", anche in forma continuativa su base mensile, incrementabile in base alle esigenze di servizio, ove l'attività prestata a distanza risulti funzionale alle esigenze di servizio. Le giornate di lavoro da svolgere a distanza debbono essere espressamente indicate nell'Accordo (pag. 92 del PIAO).

re mail per motivi di lavoro viene dichiaratamente circoscritta al solo orario di lavoro e non è concessa nelle restanti ore della giornata. Analoghe disposizioni, come detto, si ritrovano già in alcuni ordinamenti stranieri, come ad esempio la legge sul lavoro francese.

Diritto alla disconnessione: una regola comportamentale. In realtà, al di là di qualunque appiglio normativo, sembra corretto affermare che la questione del c.d. diritto alla disconnessione riguardi, più che la sfera giuridica, quella della correttezza nei rapporti sul piano sociale. Prolungare il livello di attenzione e di disponibilità del dipendente oltre il normale orario di lavoro per cui viene retribuito, infatti, potrebbe a buon ragione essere considerato una fonte di ingiusto stress nei confronti dello stesso.

Del resto, pretendere che il dipendente abbia uno specifico dovere di rispondere a mail e messaggi del tutto eventuali anche fuori dell'orario di lavoro, vorrebbe dire riconoscere che lo stesso, in certa misura, sia ancora a disposizione del datore e configurerebbe, in ultima analisi, il suo diritto a un'indennità economica che compensi tale reperibilità.

È dunque ragionevole affermare che, anche in assenza di specifici accordi o normative, già sul piano comportamentale è da ritenersi sussistente il diritto alla irreperibilità, al di fuori dell'orario di lavoro, in capo a ciascun lavoratore dipendente.



IL LAVORO PART TIME

Le modifiche del D. Lgs. 81/2015 articoli 4-12 sul tempo parziale, oltre alle disposizioni contrattuali

Il rapporto di lavoro a tempo parziale era già previsto dal CCNL di comparto 1994 – 97, ma alcuni aspetti sono stati ulteriormente precisati con il più recente CCNL del 16.11.2022.

Tutte le Amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale o trasformare, su richiesta dei dipendenti, i rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti a tempo parziale. I contingenti di personale da destinare a tempo parziale non possono superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna qualifica funzionale con esclusione dei profili professionali con funzioni di natura ispettiva, di direzione o di coordinamento di struttura comunque denominata oppure l'obbligo della resa del conto giudiziale. Tale esclusione non opera nei confronti del personale in servizio che, pur appartenendo ad uno dei profili in questione, non svolga le predette funzioni.

Le amministrazioni pubbliche che applicano tale CCNL, determinano tali contingenti percentuali, sulla base delle domande degli interessati, entro il 30 giugno di ogni anno.

Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno. La trasformazione dei posti tempo pieno/part time e l'individuazione dei profili è effettuata dall'amministrazione, con informazione alle OO.SS. e alle Rsu interne. Il dipendente a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30 % di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati (25%).

Il tempo parziale può essere realizzato, sulla base delle seguenti tipologie prescelte dall'amministrazione, per il potenziamento dei propri servizi anche nelle ore pomeridiane:

- con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
- con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare - come media - la durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è di solito escluso dalla prestazione di lavoro straordinario, né può fruire di benefici che comunque com-

portino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalle leggi speciali su determinati istituti.

Al personale occupato a tempo parziale è consentito, previa motivata autorizzazione dell'amministrazione, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività di istituto della stessa amministrazione. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale, di pari anzianità.

I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno ai sensi dell'art. 18.

I lavoratori a tempo parziale verticale, con orario di lavoro inferiore al 50% del tempo pieno, hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno; il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, la trasformazione dello stesso da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve risultare da atto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa da effettuare.

Per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni indicate dalla legge che disciplina le ipotesi di contratti di lavoro (D.lgs. 81/2015, detto "codice dei contratti" articoli da 4 a 12).

Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 8 della legge 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.

Il tempo determinato applicato agli Enti Locali – articoli da 19 a 29 del D.lgs. 81/2015, oltre alle disposizioni contrattuali

In applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge (già legge 230/1962 e dall'art. 23, comma 1, della Legge n. 56/1987, ora sostituite dalle norme del codice dei contratti del 2015) l'Amministrazione può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:

- in sostituzione di personale assente, quando l'assenza superi i 60 giorni consecutivi, per tutta la durata del restante periodo di conservazione del posto; in sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, sia nell'ipotesi di astensione obbligatoria, sia in quella di astensione facoltativa previste dal Testo

Unico su maternità, paternità e congedi parentali (D.lgs. 151/2001 e successive modificazioni e integrazioni, nonché dalla stessa legge 903/1977, sulle pari opportunità ai lavoratori padri);

- per assunzioni stagionali, nell'ambito delle vigenti disposizioni, o particolari punte di attività o per esigenze straordinarie nel limite massimo di mesi sei oppure per attività connesse allo svolgimento dei progetti finalizzati secondo la disciplina già prevista dal D.P.C.M. 127/1989 e all' art. 3, comma 4 del DPR n. 268/1987, quando alle stesse attività, non si possa fare utilizzo con il personale già in servizio nell'Ente o con utilizzo di graduatorie di selezione per le medesime qualifiche e profili, su procedure in vigore e graduatorie di altri Enti pubblici;

- per temporanea copertura di posti vacanti nelle singole qualifiche per un periodo massimo di sei mesi, purché sia già stato bandito il pubblico concorso o sia già stata avviata la procedura di selezione per la copertura degli stessi.

Nei casi di sostituzione di personale assente a tempo indeterminato, consentite dal CCNL o dalla legge, o per sostituzione lavoratrici madri, nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito (ma questo poi non accade sempre, come nel caso di personale scolastico educativo precario a Roma Capitale per le supplenze brevi, o nella casistica prevista dalla legge sulle assunzioni e contratti "acauali", con rapporto di lavoro a tempo determinato sia tempo pieno che part time, come specificato successivamente).

Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza indicata nel contratto individuale o, prima di tale data, con il rientro in servizio del lavoratore o della lavoratrice sostituiti, avente diritto alla conservazione del posto di lavoro.

L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale, per le figure professionali e le qualifiche per le quali tale rapporto può essere costituito. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL 16.11.2022 per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con alcune limitazioni e precisazioni disciplinate dal contratto nazionale (attualmente gli articoli 60 e 61 del CCNL 16.11.2022). In particolare:

- a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 38 (Ferie, recupero festività.) comma 4; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite

annuale di 28 o 32 giorni, stabilito dall'art. 38 (Ferie, recupero festività.), commi 2 e 3 a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o su sei giorni;

b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall'art. 48 (Assenze per malattia), si applica l'art. 5 del D.L. n. 463/1983, convertito con modificazioni nella Legge 638/1983, ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 48 (Assenze per malattia) comma 11, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;

c) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 48 (Assenze per malattia);

d) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 40 (Permessi retribuiti), comma 2;

e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lett. d), possono essere concessi i seguenti permessi:

- permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 41 (Permessi orari retribuiti per motivi personali);
- permessi per esami o concorsi, di cui all'art. 40 (Permessi retribuiti), comma 1, primo alinea;
- permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 44 (Assenze per visite specialistiche);
- permessi per lutto di cui, all'art. 40 (Permessi retribuiti) comma 1, secondo alinea;
- permessi brevi di cui all'art. 42⁵ (Permessi brevi) .

In quanto compatibili, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463 convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638.

Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 c.c. quando:

- l'apposizione del termine non risulta da atto scritto;
- sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste o senza il rispetto delle condizioni

⁵ Art. 61 comma 1 del CCNL 16.11.2022

per i contratti di lavoro “acausali” previste dalla legge (si veda di seguito sulle ipotesi di contratto “acausale”)

In nessun caso, a differenza del settore privato, il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi automaticamente in rapporto di lavoro a tempo indeterminato (nelle Pubbliche Amministrazioni esclusi alcuni livelli e qualifiche operaie, si è assunti ai sensi dell’art. 97 Cost, per concorso o selezione pubblica).



MECCANISMI DI RINNOVO E PROROGA E DI CONTRATTI A TERMINE “ACAUSALI” PREVISTI DALLE INNOVAZIONI NORMATIVE E DI LEGGE

Il decreto Lavoro (Decreto-legge 48/2023) ha modificato ancora, dopo le disposizioni attuative del Jobs Act con il “codice dei contratti” (D. Lgs. 81/2015), la disciplina del contratto a termine, attraverso due passaggi:

- con l’articolo 24, quando è entrato in vigore il provvedimento, il 5 maggio 2023, revisionando le causali da indicare qualora si voglia prolungare la durata da 12 fino al massimo di 24 mesi;
- con la conversione in Legge (85/2023), dal 4 luglio 2023, assimilando le previsioni attinenti l’istituto del rinnovo a quello delle proroghe (si ricorda che, si intendono per rinnovi i nuovi contratti a termine, dopo che sia cessato un precedente rapporto sempre a tempo determinato).

Si azzera così, il conteggio della durata di 12 mesi “acausali”. Ecco le principali modifiche.

Per il meccanismo e il nuovo regime delle “causali” (i motivi per i quali si stipulano i contratti a tempo determinato), sono state individuate tre fattispecie, che permettono di andare oltre il tetto dei 12 mesi:

- la prima, quando è previsto l’obbligo di inserire la causale, nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali;
- la seconda, che è consentita quando NON CI SONO le disposizioni inserite nei contratti collettivi applicati in azienda, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti, comunque con un limite temporale fissato al 30 aprile 2024;
- la terza fattispecie, in sostituzione di altri lavoratori o lavoratrici (quelli che hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro, i casi tipici l’assenza per maternità o paternità e relativi congedi, aspettative retribuite e non retribuite nei casi previsti dai rispettivi CCNL di settore, infortuni sul lavoro, malattie).

Dal punto di vista materiale, ogni datore di lavoro, una volta che sono trascorsi i 12 mesi di contratto a termine “acausale”, se vuole rinnovare un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, oppure prorogarlo oltre i 12 mesi, ha l’obbligo di verificare se i CCNL di settore che applica, oppure contratti collettivi territoriali o aziendali, disciplinano questo aspetto. L’eventuale disciplina collettiva, secondo quanto prevede il Decreto-legge 48/2023, indica di solito le ipotesi in cui è ammesso il rinnovo o la proroga del contratto a tempo determinato e fa salvi casi particolari nella Pubblica Amministrazione (anche prevedendo percorsi specifici riguardo alle possibili “stabilizzazioni” a tempo indeterminato).

Se nei CCNL o nei contratti collettivi territoriali o aziendali, applicati in azienda, queste casistiche non sono indicate o disciplinate, e sempre ammesso che non ci siano esigenze sostitutive di dipendenti (ndr vale anche per i soci lavoratori di cooperative, con rapporto di lavoro subordinato) con conservazione del posto di lavoro, i datori di lavoro, devono gestire questo aspetto, concordandolo con i dipendenti interessati dal rinnovo o dalla proroga (meglio se assistiti da sindacati combattivi e non collaborazionisti, altrimenti si aggiunge al danno di rimanere a tempo determinato, la beffa di inserimento di clausole vessatorie o penalizzanti). La definizione delle motivazioni e delle ragioni per i quali va costituito il nuovo rapporto di lavoro (rinnovo) o la prosecuzione di quello in corso (proroga) va fatta obbligatoriamente in forma scritta.

Questa gestione personalizzata - che va attivata, si ribadisce, solo se nei CCNL di lavoro di settore o nei contratti collettivi territoriali o aziendali applicati dal datore di lavoro, non è specificata o indicata alcuna casistica - richiede una verifica più probante, perché diventa necessario non solo indicare, ma anche dimostrare effettivamente che vi siano le “esigenze oggettive di natura tecnica, organizzative e produttive” che rendono necessaria la proroga o il rinnovo del contratto a tempo determinato (in caso di controlli degli organismi di vigilanza: Ispettorati del Lavoro territoriali, Nuclei Lavoro dei Carabinieri in caso di controversie giudiziali). Quindi non sono sufficienti, per la regolarità della procedura di rinnovo o di proroga in questa ipotesi, mettere clausole e descrizioni generiche, formulette di comodo o previsioni che siano svincolate o scollegate dal contesto reale aziendale. Quindi, va verificato e controllato dal dipendente e dal sindacato che lo assiste, nel testo del contratto di rinnovo o di proroga, che siano descritte in modo preciso, concreto e puntuale quale sia la oggettiva motivazione e necessità di natura tecnica, produttiva od organizzativa, posta alla base di questa situazione, con circostanze facili da dimostrare. È una disposizione e una modalità a doppia utilità, per i datori di lavoro e i loro Consulenti del Lavoro come norma di tutela in caso di controlli o di controversie giudiziali di lavoro; è disposizione di garanzia per i dipendenti interessati da questa procedura, di rinnovo o di proroga, da contratti con clausole ambigue o di comodo, di difficile prova della loro efficacia e validità.

La legge lascia un limite temporale e possibilità alle due parti, datore di lavoro e dipendente, soltanto fino al 30 aprile 2024. Si ricorda poi, che in caso di esposti e segnalazioni con intervento degli organismi di vigilanza competenti per materia e territorio (Ispettorato territoriale sul lavoro ITL) o in caso di contenzioso e controversia in sede giudiziale, se le causali inserite nel contratto di rinnovo o di proroga a tempo determinato, non saranno ritenute valide perché generiche o di comodo, quei rapporti di lavoro saranno convertiti in un contratto a tempo indeterminato a tutti gli effetti fin dall’inizio. Quindi ci sta meno spazio per i “furbetti del contrattino” e maggiori pos-

sibilità per lavoratori e lavoratrici e le strutture sindacali in assistenza, in questa fase.

Altra novità introdotta con il decreto Lavoro, si introduce una specie di “punto zero” ai fini del computo della durata di 12 mesi dei rapporti di lavoro subordinato a termine. Sono da calcolarsi per i 12 mesi, SOLO i “contratti stipulati” e sottoscritti dalle parti, a partire dalla data del 5 maggio 2023, cioè dall’entrata in vigore del Decreto-legge 48/2023.

Come il limite temporale nelle ipotesi precedenti di rinnovo e proroga al 30 aprile 2024, nei casi in cui non ci siano indicazioni specifiche delle casistiche nei CCNL di settore o in quelli territoriali o aziendali applicati in azienda, la novità introdotta, ci dà un parametro di natura temporale, che prima non era disciplinato. Per esempio, se il contratto a tempo determinato è stato stipulato prima della data 5 maggio 2023 e la sua durata si collochi in mezzo a quella data⁶, la dizione utilizzata dal legislatore avrebbe l’effetto di escludere da questo computo sia i periodi del rapporto che si collocano prima che quelli che travalicano la data spartiacque del 5 maggio 2023. Ovviamente, restando fermo il criterio e limite generale, di durata massima di 24 mesi dei rapporti di lavoro subordinato a termine, sottoscritti con il medesimo datore di lavoro⁷.

Si ricorda inoltre che, a parte queste due modifiche e novità poste con il D.L. 48/2023 la maggior parte dell’impianto e della regolamentazione del rapporto di lavoro a termine e dei relativi contratti, resta disciplinata dal c.d. “codice dei contratti” (Capo III, del Dlgs 81/2015), con disciplina generale che rimane immutata.

Restano in vigore tutte le fattispecie e ipotesi sul lavoro stagionale:

- sul numero massimo di proroghe (che restano 4 nell’arco di 24 mesi, a prescindere dal numero dei contratti sottoscritti e stipulati);
- sulla continuazione del rapporto di lavoro oltre la scadenza del termine, sui limiti e sui divieti di utilizzo di rapporti a tempo determinato;
- sul diritto di precedenza e priorità⁸, per chi fosse già “precario a tempo deter-

⁶ Trattandosi di una materia regolata nuovamente potrebbero pervenire successive, diverse indicazioni ufficiali, anche sulla base di apposito “interpello”, fatto su segnalazione di lavoratori o lavoratrici o da sindacati combattivi e non collaborazionisti con il padrone, agli organismi di vigilanza ITL con successiva pronuncia del Ministero del Lavoro o al Governo stesso.

⁷ Attenzione al classico giochetto delle società di un gruppo, collegate le une con le altre in forma “piramidale” con società capogruppo e altre collegate o consorziate, dove si passa da un contratto di lavoro all’altro, ma con società differenti come denominazione. In questi casi diventa maggiormente difficile la prova e la dimostrazione che si tratti di società e aziende facenti parte di una società capofila o di un gruppo di società collegate, e far risalire ad un aggiramento delle norme da parte dello stesso datore di lavoro, con società differenti, con relativo utilizzo e sfruttamento della forza lavoro, ed evitare così di procedere alle doverose stabilizzazioni e assunzioni a tempo indeterminato.

⁸ Con apposita modulistica e dichiarazione, dopo sei mesi anche non continuativi di lavoro e utilizzo presso il medesimo datore di lavoro, disponibile presso Usi 1912 e SGB.

minato” per eventuali assunzioni a tempo indeterminato o per utilizzo a tempo determinato, per medesimi profili professionali, mansioni e attività rispetto ad esterni all’azienda.

IL PRECARIATO SI PUO’ SCONFIGGERE CON LA LOTTA COLLETTIVA E SOLIDALE, ma nella sua fase iniziale può essere controllato e monitorato, evitando le conseguenze penalizzanti e peggiorative pur in un quadro normativo non molto favorevole alle classi lavoratrici e ai settori di lavoro giovanile post diploma o post laurea, utilizzando l’esperienza e il “sapere operaio e sindacale” maturato in questi anni, contrastando la schifezza degli stage non pagati, dei percorsi pseudo formativi dell’alternanza “scuola – lavoro”, dell’utilizzo improprio di tirocinanti, etc. di cui va ottenuta l’eliminazione e contrastato l’abuso, aggirando le norme e i controlli, anche sui contratti di lavoro a tempo determinato.

Nel caso specifico può essere di spunto quanto avvenuto nel settore scolastico educativo di Roma Capitale.

L’esperienza maturata fin dal 1997 con la dura lotta fatta dai coordinamenti precari collegati a Usi Enti Locali permise allora di ottenere una prima regolamentazione dei DIRITTI DI BASE per tale fascia di precariato che sfociarono in un accordo sindacale (firmato, come al solito, dai sindacati concertativi, avvalendosi di lotte non gestite da loro...come spesso accade), solo in parte, dopo molti anni, consolidate in diritti previsti per legge.



LEGGE 104/92

Disposizioni generali e riepilogo normativo

La legge 104 del 1992, con varie modifiche e integrazioni succedutesi nel tempo, fornisce uno strumento di sostegno alle persone con disabilità, alle loro famiglie e ha incidenza sulle condizioni normative anche di lavoratori o lavoratrici, sia se ne sono direttamente titolari e beneficiari, sia nell'ipotesi in cui ci siano beneficiari e titolari che siano familiari (genitori, coniuge, figli e figlie).

La procedura e il percorso per ottenere il riconoscimento dei vari benefici previsti dalla legge, con le circolari INPS che ne danno applicazione e interpretazione autentica, come soggetto erogatore, richiede una tempistica e una certa...tenacia.

Accedere alle agevolazioni e benefici previsti, una volta ottenuto il riconoscimento dalle strutture sanitarie competenti, per territorio e materia, permette un certo miglioramento, parziale ma importante, per garantire la qualità della vita delle persone con disabilità, delle loro famiglie e di chi lavora e si trova in determinate condizioni per richiederla e ottenerla, secondo criteri certi, ben definiti per il riconoscimento dell'handicap/stato di disabilità e dello stato e condizione di gravità.

Si tratta di aspetti fondamentali, disciplinati all'articolo 3 della legge 104/92, che specificano e definiscono percorso e procedure, che i richiedenti devono seguire per ottenere il riconoscimento e beneficiare delle agevolazioni previste.

Definizione dell'handicap/disabilità e dello stato-condizione di gravità

L'articolo 3 della Legge 104/92, definisce il concetto di "handicap" e di disabilità e stabilisce le condizioni che qualificano e caratterizzano la condizione e stato di gravità (con i benefici di cui all'articolo 33 comma 3 della stessa legge).

In base a questa norma, una persona è considerata "disabile", se risulta affetta da una condizione di disabilità di natura fisica, psicologica o sensoriale, che produce difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa, portando ad uno svantaggio sociale o ad una condizione di emarginazione.

Il ruolo del medico certificatore

Per avviare il processo di riconoscimento il primo passo della procedura è relativo alla individuazione della disabilità da parte di un medico certificatore. Di solito è lo stesso medico di famiglia e di base, a conoscenza delle patologie e del quadro clinico e psicologico del paziente, che per primo può stabilire ufficialmente la presenza di una disabilità come sopra individuata.

Una volta ottenuto il certificato, va presentata la richiesta all'INPS competente

per territorio, associando il numero del certificato trasmesso telematicamente dal medico certificatore (ormai si fa tutto on line).

Richiesta e agevolazioni previste

La richiesta per ottenere le agevolazioni previste dalla Legge 104/92 e ss.mm. ii., può essere effettuata on line attraverso il sito dell'INPS o tramite l'assistenza di patronati, Caf abilitati, o anche tramite associazioni di soggetti disabili.

Queste agevolazioni prevedono:

- la fruizione di permessi retribuiti sul lavoro (3 giorni al mese, quantificati da Inps tramite sue circolari, come giornata di 6 ore, a prescindere dal turno o dalla durata, nel giorno di fruizione del permesso, della singola prestazione lavorativa del beneficiario);
- congedi straordinari retribuiti della durata massima di due anni (fruibili anche in periodi frazionati di tempo);
- il diritto di preferenza e di priorità, nella scelta della sede lavorativa;
- divieto di trasferimenti e spostamenti decisi dal datore di lavoro, senza tenere conto della condizione e stato di gravità del beneficiario e in caso di diniego esplicito (purché espressa in forma scritta e documentabile, in caso di richiesta);
- qualora titolare diretto delle tutele ex Legge 104/92, come elemento per condotta discriminatoria datoriale, in caso di licenziamenti o mancato rinnovo/proroga se il contratto è a tempo determinato.

Certificazione provvisoria e tempistiche

Nel caso in cui la commissione medica dell'INPS non si pronunci entro 45 giorni - dalla richiesta avanzata dal titolare e a vantaggio del beneficiario, specie se parente lavoratrice-lavoratore - è possibile richiedere una certificazione provvisoria di disabilità. Questa certificazione può essere rilasciata, da uno specialista medico della ASL territorialmente competente per territorio e materia, che attesti la condizione di gravità della situazione. Tale certificazione provvisoria, una volta ottenuta, permette immediatamente l'accesso a tutte le agevolazioni, in attesa della decisione definitiva della commissione medico sanitaria.

Quando l'INPS ha diritto al rimborso

Va specificato che, se l'accertamento definitivo non conferma la presenza di una disabilità grave, l'INPS avrà il diritto di richiedere il rimborso delle somme percepite erroneamente come agevolazioni. Pertanto, è consigliabile procedere con attenzione e in conformità con le leggi vigenti e seguendo bene tutte le fasi della procedura, anche delle circolari riepilogative dell'Inps, per evitare complicazioni future.

CONTESTAZIONI DISCIPLINARI

Consigli utili per difendersi (articolo 7 Legge 300/1970, art. 55 bis D. Lgs. 165/2001 e CCNL)

È sempre bene EVITARE DI DIFENDERSI DA SOLI, ma farsi assistere da colleghi/ghe esperti o da strutture sindacali combattive e che non si svendono di fronte al datore di lavoro.

La lettera di contestazione disciplinare deve essere notificata dal datore di lavoro entro determinati termini fissati dal CCNL di comparto e dalla legge stessa, prodotta in forma scritta e contenere tutti gli elementi di tempestività, analiticità, chiarezza, fondatezza (che sono vizi di forma con effetti sostanziali, che vanno rilevati nelle controdeduzioni e difese scritte o anche successivamente nel colloquio orale ai sensi delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 300/1970 e dell'art. 55bis del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.).

Entro 20 giorni dalla notifica della contestazione di addebito disciplinare, il dipendente ha il diritto di difendersi e/o essere ascoltato per la precisazione delle difese scritte e fornire giustificazioni in forma scritta, come esercizio del diritto costituzionale di difesa. È sempre preferibile chiedere, utilizzando le normali procedure di richiesta degli atti, tutto ciò che riguarda l'attività istruttoria, i documenti e le relazioni che sono poste alla base della contestazione disciplinare, per permettere di elaborare una linea difensiva, sia nelle controdeduzioni scritte da consegnare all'ufficio per i procedimenti disciplinari, sia nel corso dell'eventuale audizione orale che va richiesto esplicitamente, dal dipendente, o dal sindacato, o dal legale dal quale si fa assistere. È buona regola poter ottenere dichiarazioni o testimonianze a proprio favore o presentare documenti a discarico provenienti da soggetti terzi.

È preferibile che, in sede di audizione orale ci si faccia assistere da delegati sindacali interni o anche da dirigenti sindacali esterni al luogo di lavoro, che siano a conoscenza delle varie procedure disciplinari e della normativa di tutela, tra cui la legge 300/1970 e delle disposizioni in vigore a livello contrattuale o regolamentare, tra cui i codici di regolamentazione o codici etici, contenenti spesso le norme disciplinari in sintonia con la legge 300/1970 e delle disposizioni del CCNL di comparto.

Per le Pubbliche Amministrazioni è sufficiente, a differenza del settore privato, dove è obbligatoria l'affissione delle norme disciplinari, che il datore di lavoro provi di aver pubblicato sul portale dell'Ente tali norme o sul sito web dell'Ente stesso, come esercizio dell'obbligo di pubblicità al proprio personale delle norme disciplinari e di condotta e delle relative ipotesi di infrazione.

Nella difesa scritta con le controdeduzioni, vanno indicate le motivazioni e i rilievi sia sotto il profilo formale, che di merito, sia in forma estesa che per punti. Naturalmente nel corso dell'audizione del dipendente potranno essere ulteriormente precisati e integrati i punti evidenziati nella difesa scritta. Dopo aver effettuato l'audizione orale esplicitando o precisando la difesa scritta, che è sempre preferibile fare e inoltrare nei termini, nonché la produzione di dichiarazioni o testimonianze a favore e discarico, si attende la decisione del datore di lavoro, che va conclusa entro il termine massimo di 120 giorni dall'apertura ufficiale con il ricevimento della contestazione di addebito, e che si può concludere con l'archiviazione e chiusura del procedimento o con l'irrogazione di una sanzione disciplinare, che a seconda della gravità dei fatti, va da quella minima del rimprovero verbale (che non compare nemmeno nel fascicolo personale di servizio), alla censura, alla multa, fino alla sospensione per i casi più gravi, secondo un principio generale di proporzionalità tra fatto accertato ed effetti dannosi per l'amministrazione pubblica, utenza o colleghi e colleghe. La sanzione disciplinare va notificata al dipendente con atto scritto e motivato, indicando che tipo di sanzione è inflitta e la procedura per la sua eventuale impugnazione. La comunicazione va fatta dal datore di lavoro anche nel caso di accoglimento delle difese e giustificazioni del dipendente assistito dal sindacato, sempre in forma scritta e nel termine massimo di 120 giorni. A differenza del settore privato, dove per impugnare le sanzioni si può adire all'Ispettorato del Lavoro competente per territorio dove si svolge il rapporto di lavoro, entro 20 giorni dalla notifica della sanzione, nel Pubblico Impiego l'impugnazione si fa di norma e se ce ne sono le condizioni per farlo, con ricorso al giudice civile del lavoro, chiedendo l'annullamento della sanzione o la sua riduzione – derubricazione – a sanzione meno grave. Le sanzioni sono più gravi nella loro entità, se si ha la c.d. “recidiva”, cioè se nei due anni precedenti alla sanzione ricevuta, si sono avute sanzioni legate a fatti della stessa natura. Decorso due anni dalla loro applicazione le sanzioni sono dichiarate decadute e vanno eliminate dal fascicolo personale.

Se oltre alle inadempienze contrattuali e disciplinari, ci sono fatti e atti di rilevanza penale, con apertura di relativo procedimento penale, il datore di lavoro a seconda della gravità dei fatti, può con provvedimento motivato, operare la sospensione cautelare del dipendente, con retribuzione o senza retribuzione a seconda della valutazione e del rischio di danni concreti all'Amministrazione pubblica o a terzi soggetti (utenza o cittadinanza che abbia subito effetti negativi derivanti dal fatto illecito del dipendente), come provvedimento di tutela da eventuali ripetizioni dei fatti ipotizzati come infrazione disciplinare o dal rischio di sottrazione di documenti o atti coperti da riservatezza e utili all'accertamento della verità in

sede di giudizio disciplinare o in sede processuale.

IN OGNI CASO, VALE IL PRINCIPIO DI PRESUNZIONE DI INNOCENZA, nel senso che si è innocenti fino a dimostrazione della prova contraria di colpevolezza.

Ulteriori aspetti sulle procedure disciplinari, vanno valutate caso per caso contattando i punti infolavoro (autorganizzati) o gli sportelli sindacali e di tutela legale, per la migliore gestione delle varie fasi di difesa e di acquisizione di testimonianze o dichiarazioni di colleghi-ghe, utenti a discarico dalle accuse disciplinari, per l'ottenimento e produzione di documenti e materiali che scagionino i dipendenti sottoposti a procedimento disciplinare, sui fatti e atti che si indicano come ipotesi di infrazione disciplinare.

È sempre causa di esclusione da responsabilità disciplinari o di effetti penali o di risarcimento civile di eventuali danni, aver agito per tutela dell'incolumità fisica e materiale del dipendente, di colleghi o di utenti affidati in carico o in vigilanza, o se eventuali ordini di servizio verbali o reiterati in forma scritta, concretino illeciti civili o penali con rifiuto del dipendente di ottemperare e facendo pubblica rimostranza scritta con relazione di servizio) dimostrando la contrarietà ad atti o richieste di dirigenti che concretizzino reati penali, sanzioni civili o responsabilità dannose a terzi soggetti, in caso di adempimento colposo o doloso illecito.



ALCUNE OSSERVAZIONI SULL'ULTIMO CCNL DI COMPARTO FUNZIONI LOCALI 2019-2021

La nuova classificazione del personale e altre modifiche per il personale educativo scolastico

Il contratto nazionale firmato lo scorso novembre 2022 concede aumenti del salario base estremamente modesti. Come lavoratori e lavoratrici del comparto Funzioni Locali, viene quindi naturale chiedersi se ci siano altri strumenti contrattuali che possiamo utilizzare per migliorare la nostra condizione economica.

Sappiamo bene infatti che il costo della vita cresce ora a ritmi ben diversi da quelli a cui eravamo abituati nell'ultimo decennio (+5,9% nel 2023, +8,7% nel 2022).

Per rispondere alla domanda se questo rinnovo contrattuale ci ha fornito strumenti per migliorare la nostra condizione, occorre esaminare brevemente cosa ha previsto in tema di inquadramento, progressioni economiche e progressioni verticali.

Rilevanti alcuni effetti che si sono prodotti a partire dal mese di aprile 2023, per i dipendenti di Regioni, Comuni, ex Province, Città Metropolitane ed Enti Locali o strutture pubbliche, che applicano tale CCNL, con le modifiche relative all'inquadramento professionale.

In primis va rilevato la trasformazione delle vecchie categorie (in passato i livelli) in aree, come previsto per tutto il Pubblico Impiego dal D.lgs. 80/2021, che aveva tra l'altro la finalità di inserire una figura professionale già esistente nel privato dal 1990, cioè l'area dei Quadri all'interno della Pubblica Amministrazione. Diversamente dalla legge nel Contratto del Comparto Funzioni Locali le aree, anziché tre sono rimaste quattro (come le vecchie categorie). Era poi compito come è avvenuto, di disciplinare tale figura all'interno delle aree di inquadramento professionale del personale, tramite i rinnovi dei contratti nazionali collettivi di lavoro CCNL, oramai privatizzati fin dal 1993.

Nel comparto Funzioni Locali, la ex categoria D prende ora la denominazione di Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni (EQ). Queste ultime EQ risultano attribuite con un incarico sempre più discrezionale e, dal punto di vista contabile, pesano sui rispettivi Fondi di Produttività collettiva. Lo stesso avviene anche per altri istituti contrattuali, senza alcun adeguamento economico aggiuntivo governativo o dal CCNL, alle somme destinate al Fondo per il salario accessorio.

La distribuzione delle risorse del Fondo resta, di fatto, la sola materia di trattativa di singolo Ente, ma riservata ai soli sindacati firmatari del CCNL e delle RSU, che appaiono sempre più svuotate di forza contrattuale e di peso negoziale, se

non sostenute da effettivi movimenti di lotta provenienti dalla base del personale dipendente.

Il Fondo diventa definitivamente funzionale alla copertura e al finanziamento, di differenti istituti, che dovrebbe essere prevista dal CCNL, mettendo a disposizione risorse economiche aggiuntive, fatto che invece non avviene costringendo così il personale a dividersi, con una sorta di guerra tra poveri-e, le somme destinate per ogni Ente al Fondo di produttività collettiva.

Cosa che avviene, in molti casi, distogliendone parti per incentivare forme di flessibilità e di premialità individuale o per gruppi di dipendenti.

Questo provoca l'aumento e l'incidenza nelle buste paga di SALARIO VARIABILE, rispetto alle quote di retribuzione fissa (definite di solito nel CCNL) per alcuni e rafforza la costruzione di un sistema centralizzato e piramidale, con l'illusione di "valorizzare le competenze". Nei fatti si disconosce la professionalità, senza metterci un centesimo aggiuntivo di più da parte dello Stato, e anzi inserendo la copertura contabile ed economica del Fondo per il salario accessorio, di tutto il personale, nel rispetto dei vincoli di bilancio (che negli enti locali risultano avere margini sempre più stretti).

Rimane il classico specchietto per le allodole, la finalità non dichiarata dal Governo, di incentivare le progressioni di carriera. Infatti, non ci sono modifiche sostanziali e innovative, delle regole che restano in vigore e che attualmente limitano il ricorso alle progressioni orizzontali e a quelle verticali: le vecchie regole e i tetti massimi di spesa continuano a dominare la scena sui tavoli di contrattazione di singolo Ente, nonché nelle stesse Deliberazioni degli ORGANI ISTITUZIONALI (Consigli comunali). In sostanza si ribadisce un principio di rigida selezione numerica e percentuale delle progressioni orizzontali e verticali destinate a pochi "eletti" e con criteri utilizzati discutibili, assai contraddittori che – nel caso di Roma Capitale – hanno avuto l'effetto di amplificare ancor più il contrasto tra lavoratori impegnati sulle stesse attività.

Cosa è cambiato dal 1° aprile 2023, per i dipendenti già in organico

Nelle funzioni locali sono previste ora 4 aree:

- gli operatori (ex categoria A);
- gli operatori esperti (la ex categoria B, gli ex 4° e 5° livelli di una volta)⁹;

⁹ Accorpati insieme in modo che le nuove assunzioni, addirittura con le tanto osteggiate internalizzazioni-ripubblicizzazioni di servizi specie ausiliari o di gestioni in house, potranno partire per l'assorbimento del personale dai livelli e aree più basse, con risparmi economici evidenti per le pubbliche amministrazioni: cosa che del resto, con i contratti passati, era già accaduta per l'accorpamento delle ex categorie D1 e D3.

- l'area degli Istruttori (ex categoria C);
- l'area dei Funzionari (ex categoria D) e della Elevata Qualificazione, in sigla EQ, l'AREA QUADRI appunto.

Le aree prendono il posto delle categorie, in teoria nulla cambierebbe all'inizio, ma nei prossimi anni, quando il sistema andrà a regime le cose avranno effetti ben diversi da quelli che ci raccontano oggi per tenerci zitti e buoni.

La nuova area quadri EQ andrà ad incidere con costi minori a carico degli Enti Locali e con retribuzioni nei fatti più basse di quelle auspiccate, nonostante le maggiori responsabilità e competenze loro attribuite, disciplinando il passaggio di alcune funzioni, fino a oggi esercitate dalla dirigenza, a carico della nuova figura. Valorizzare le professionalità dal punto di vista delle controparti, si traduce nell'imporre responsabilità crescenti a ridotti gruppi di dipendenti, con riduzione di spesa a carico degli Enti Locali e delle Pubbliche Amministrazioni e con la formazione di una "casta" fedele e obbediente.

In sostanza nel CCNL ci si limita a prendere atto delle norme vigenti, aumentando il sistema piramidale e il modello feudale (vassalli, valvassori, valvassini), con un rafforzamento dei poteri direttivi e una progressiva flessibilità, con riduzione e flessione dei diritti da garantirsi alla forza lavoro in organico, figuriamoci i livelli di ricattabilità per i neoassunti dal 2024.

Il solo elemento innovativo è dato dal fatto che, in caso di progressione (verticale), le differenze retributive e stipendiali, diventeranno incrementi stabili del salario e della retribuzione, superando le difficoltà riscontrate nelle gestioni precedenti.

Con il nuovo sistema di classificazione del personale e di inquadramento professionale, nel caso di nuove assunzioni, si permetterà di inserire coloro che avrebbero potuto essere inquadrati nella ex categoria B3 in una posizione iniziale (ex B1). Lo stesso vale anche per la ex categoria D (ex D3 in D1), con un evidente risparmio economico e di spesa, che è uno degli obiettivi reali nella gestione degli Enti locali.

Va poi osservato che il rinnovo dei contratti nazionali, sarà calibrato sulla retribuzione base (quella del profilo iniziale di ogni area), senza tener conto, come in passato, delle diverse progressioni economiche e comporterà un ulteriore decremento nella percentuale di crescita dei contratti futuri¹⁰.

Quindi i nuovi bandi di selezione e concorso per le ex categorie B3 e D3 com-

¹⁰ Si veda anche il volantino di SGB sull'argomento:

<https://www.sindacatosgb.it/pubblico-impiego-funzioni-locali-falso-contratto/>

porteranno per tutti i neoassunti un inquadramento con stipendio più basso, pur se con mansioni e funzioni corrispondenti alla ex qualifica più alta come era nel vecchio sistema di classificazione del personale.

Peraltro, il sistema di classificazione assai generico permetterà ancor più di prima che la dirigenza apicale e gli organi istituzionali dell'Ente, possano senza tanti vincoli, utilizzare il dipendente in mansioni professionali equivalenti esercitando con maggiore efficacia il proprio potere datoriale.

Un altro effetto di questo nuovo sistema di classificazione, è quello di rafforzare la facoltà dell'Ente Locale di modificare i contratti di lavoro standard, introducendo maggior variabilità e flessibilità di orari, di sedi dove prestare l'attività lavorativa e di prestazioni esigibili, pur se sempre dentro le declaratorie professionali e le esigenze di servizio, con la corrispondente erosione dei diritti ed un peggioramento delle condizioni di lavoro, determinata da una maggiore discrezionalità e di potere "imprenditoriale" e disciplinare sulla forza lavoro, da parte della dirigenza come già avviene nel rapporto di lavoro subordinato del settore privato.

ULTERIORI SPECIFICAZIONI RELATIVE AL SETTORE SCOLASTICO-EDUCATIVO

Si riferiscono, in particolare alla situazione del personale educativo e scolastico (per il quale restano comunque in vigore nella parte residuale, le disposizioni del T.U. della Scuola statale, D.lgs. 297/94).

Ordinamento Professionale Titolo III art. 11

Come già specificato il nuovo contratto inquadra i dipendenti delle Funzioni Locali in quattro Aree che corrispondono a quattro diversi livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali. Area degli Operatori, Area degli Operatori Esperti, Area degli Istruttori, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (EQ).

Le aree sostituiscono rispettivamente le precedenti categorie A, B, C, D.

Ma la modifica è sostanzialmente nominalistica e non apporta alcun beneficio diretto: ad esempio, non sono state fuse le categorie A e B, come sarebbe stato doveroso. Per quanto riguarda poi il personale educativo e scolastico, si è determinata una situazione paradossale.

Nell'area degli Istruttori è previsto il profilo "ad esaurimento" per il personale educativo e scolastico che alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione (1° aprile 2023), sia inquadrato nell'Area degli Istruttori per effetto della trasposizione dalla ex categoria C (si veda: Allegato A – declaratorie del CCNL 2019-2021 Funzioni Locali).

Anche i nuovi assunti, da vecchie graduatorie, nel cui bando era indicato l'accesso nella ex categoria C entrano nell'area degli Istruttori. Il personale già inquadrato nella categoria D e il personale con profilo di Insegnante ed Educatore che verrà assunto in seguito a futuri bandi, è invece collocato nell'area dei Funzionari (la ex-categoria D), che infatti comprende i seguenti profili esemplificativi: educatore, docente, insegnante, educatori professionali socio pedagogici, educatori professionali, sociosanitari e coordinatore pedagogico (si veda: Allegato A –declaratorie).

Se all'interno dell'Amministrazione esiste già la figura del Coordinatore Pedagogico (art. 94bis) collocato nell'ex fascia C potrà accedere all'Area dei Funzionari. Altrimenti le Amministrazioni dovranno dotarsi di un regolamento che individui questa figura professionale ed attraverso un bando istituire la nuova figura professionale.

La scelta operata dal CCNL, viola il principio di corrispondenza tra mansioni e livello di inquadramento stabilito in via generale dall'articolo 2103 del Codice civile (stesso lavoro, stesso inquadramento!) e dalla stessa legge 300/1970 articolo 13, nuovo testo dopo le modifiche del c.d. jobs act.

A nostro giudizio il contratto avrebbe dovuto ricollocare automaticamente tutto il personale educativo e scolastico nell'area dei Funzionari (ex categoria D), senza operare distinzioni. Questa mancata scelta ha anche delle conseguenze economiche.

Pertanto, questa futura diversa collocazione inciderà pesantemente su tutta la platea di quel personale precario sprovvisto di laurea che si troverà nella condizione di non poter partecipare alle future assunzioni.

Progressioni economiche all'interno delle Aree (art.14) ex progressioni orizzontali

Il CCNL firmato a novembre 2022 ha sostituito il meccanismo delle progressioni orizzontali, che si basava sul passaggio da una posizione economica all'altra nella categoria (es. da C1 a C2, da C2 a C3, etc.), con un sistema di progressione economica basato sull'acquisizione di "differenziali stipendiali" (che potremmo chiamare più semplicemente: "scatti").

Questi differenziali o scatti hanno un valore fisso per ciascuna categoria:

Operatori 550 euro; Operatori Esperti 650 euro; Istruttori 750 euro; Funzionari 1.600 euro.

Il numero massimo di "scatti" di un lavoratore è di 5 per le categorie da Operatori a Istruttori e di 6 per i Funzionari.

Non stiamo parlando, purtroppo, di scatti di anzianità, automatici, ma di un meccanismo che ha delle condizionalità, come le precedenti progressioni orizzontali:

- la maturazione dei differenziali economici si fonda su graduatorie di merito

redatte sulla base di una serie di criteri, tra i quali la valutazione individuale;

- il numero di dipendenti che, in ciascun anno, può conseguire uno “scatto” è limitato dalla disponibilità di risorse economiche a ciò dedicate sul Fondo risorse decentrate e non può superare il 50% del personale di ogni area;

- è possibile, per ciascun dipendente, uno “scatto” ogni tre anni (che possono diventare due o quattro in contrattazione decentrata).

Per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell’Area degli Istruttori, la misura del “differenziale stipendiale” è incrementata di euro 350 (articolo 92 del CCNL Funzioni Locali) quindi è pari a 1.100 euro anziché 750 euro (Tabella A del CCNL). Si tratta di una sorta di “contentino” per la mancata riclassificazione nella categoria dei Funzionari di tutto il personale educativo e scolastico, che ha però tre evidenti limiti:

- se gli educatori fossero stati ricollocati nella categoria dei Funzionari, gli scatti avrebbero avuto un valore di 1.600 euro;

- è un’erogazione che si basa sulle risorse del fondo risorse decentrate, mentre la collocazione in un’area superiore, incidendo sullo stipendio base, sarebbe stato a carico dell’amministrazione;

- una volta stanziata nel fondo una determinata somma per le progressioni economiche, dal momento che quelle per gli educatori rimasti nella categoria Istruttori costano di più (1.100 anziché 750), se ne possono fare meno, mettendo in conflitto il personale scolastico- educativo con gli altri lavoratori dell’Ente.

Progressione tra le aree (art.15), ex progressioni verticali

Il CCNL del 16 novembre 2022 ha tracciato una distinzione molto netta tra due diverse tipologie di procedure di progressione tra le aree:

- procedure “ordinarie”, la cui disciplina, ancorché richiamata nei contratti (si veda art. 15, comma 1), trae origine unicamente dalla legge, per le quali non si deroga dal titolo di studio: quindi si accede all’area dei Funzionari con la laurea (nel caso di educatori e personale docente con lauree specifiche come del resto richieste per ogni altra figura professionale);

- procedure “speciali”, la cui disciplina è invece prevista nel CCNL 2019-2021 Funzioni Locali (art. 13 commi 6, 7, 8), con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno: in particolare, per transitare dall’Area degli Istruttori (ex C) all’Area dei funzionari (ex D), è sufficiente possedere il diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell’area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione (si veda la Tabella C del CCNL). L’anzianità va intesa come servizio

prestato sia a tempo indeterminato che determinato.

In apparenza, sembrerebbe che il CCNL la soluzione l'ha trovata... ma non è proprio così. Vediamo però quali sono i limiti alla possibilità di far transitare il personale educativo e scolastico dall'Area Istruttori all'Area Funzionari mediante progressione tra aree:

le progressioni "speciali" (con deroga al titolo di studio) si possono fare solo sino al 31 dicembre 2025 e possono essere finanziate in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 (articolo 13, comma 8)¹¹.

Queste risorse non bastano per attuare una progressione per tutto il personale educativo e scolastico come dimostrano i dati di Roma e Milano. I dati sono questi:

A Milano il monte salari 2018 ammonta a circa 450 milioni di euro, lo 0,55% è pari a circa 2,4 milioni, che permette di realizzare poco più di un migliaio di progressioni dall'area degli Istruttori all'area dei Funzionari¹².

Nel caso del Comune di Roma abbiamo invece un monte salari 2018 superiore a 4 milioni di euro con cui assicurare 2055 progressioni verticali in deroga di cui solo 700 destinate al settore scolastico-educativo a fronte di una platea complessiva superiore alle 6000 unità tra insegnanti ed educatrici.

Naturalmente ogni Ente Locale potrebbe stanziare ulteriori risorse per progressioni ordinarie finanziate con ordinarie risorse assunzionali (destinate solo a chi ha il titolo di studio della laurea), ma non ha alcun obbligo di farlo e ci sono limiti previsti dalle norme, ricordiamo che non è materia di contrattazione decentrata.

In ogni caso per le progressioni tra le aree ordinarie gli enti devono garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse), come esplicitato da ultimo nel parere ARAN CLF209; detto in parole povere: per fare 500 progressioni, devono fare altrettante 500 assunzioni dall'esterno: che probabilità ci sono che il Comune assuma un impegno economico così gravoso tenendo conto che le Amministrazioni hanno limiti assunzionali previsti dalla legge?

Come se non bastasse, l'attuale struttura salariale fa sì che le progressioni verticali rischino di portare scarsi o nulli benefici sul piano economico, specialmente per le lavoratrici e i lavoratori prossimi alla pensione. Perché? Vediamo un esempio concreto:

Una dipendente lavora presso un nido come educatrice ed è collocata nella posizione economica C6 della vecchia classificazione: il suo stipendio annuo è

¹¹ L'importo dello 0,55% del monte salari 2018 è stato quantificato in € 4.074.983, 29 come risultante dalla proposta dalla delegazione trattante dell'amministrazione comunale in data 31.5.2023.

¹² Nel comune di Milano il personale scolastico-educativo che potrebbe accedere all'area dei Funzionari dei servizi all'infanzia è superiore a oltre tremila unità.

di 24.655,00 euro.

Mediante progressione tra aree, la dipendente, quando le venisse data la possibilità (2023? 2024? 2025?) passerebbe dall'area degli Istruttori a quella dei Funzionari, il cui stipendio base annuo è 23.009,07 euro. Apparentemente, andrebbe a guadagnare 1.600 euro di meno!

Ovviamente non è così, perché con il nuovo CCNL (articolo 15, comma 3) conserverebbe la differenza a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, assorbibile nelle successive progressioni economiche orizzontali (ora differenziali stipendiali) all'interno della stessa area.

Nell'Area dei Funzionari, la dipendente potrebbe partecipare alle progressioni economiche di quest'area: ma quando avrà l'occasione di fare la prima progressione economica (e non sappiamo entro quanto tempo accadrà) il risultato sarà che avrà un aumento di 1.600 euro che... assorbirà l'assegno personale in godimento! Quindi la dipendente dovrà aspettare la successiva progressione economica per vedere un effettivo incremento economico dovuto alla contrattazione decentrata. Solo che prima di arrivarci, è andata... in pensione!

In definitiva, con questo contratto collettivo nazionale (oltretutto scaduto già):

- si è determinato un ingiustificato doppio inquadramento del personale educativo;
- si è concesso un modesto contentino in termini di diverso valore degli scatti (€ 1.100 annui lordi anziché 750) per il personale scolastico-educativo che resta nella categoria degli Istruttori, comunque a carico del fondo per le risorse decentrate;
- si è previsto un meccanismo di progressioni verticali che non potrà riguardare tutto il personale educativo e scolastico e che in molti casi rischia di non portare alcun miglioramento economico.

Altre tre questioni riguardo al personale educativo e scolastico. All'art. 94 sono previste indennità incrementate di 200 euro lordi annui per il personale educativo dei nidi e delle scuole d'infanzia, per gli assistenti di cattedra (insegnanti tecnico – pratici), per i docenti delle scuole secondarie delle amministrazioni, istituite con il CCNL del 1995 (articolo 94, comma 2). Si tratta di un piccolo contentino economico, peraltro sempre a carico del Fondo per le risorse decentrate.

Contratti a tempo determinato (Titolo V art. 60)

Invece di garantire, assunzioni stabili e a tempo indeterminato sia per il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori, sia per il diritto alla continuità e qualità dei Servizi Pubblici Essenziali, contrastando la precarizzazione del lavoro e quindi all'uso indiscriminato del contratto a tempo determinato, il CCNL di novembre 2022:

- permette la stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali, quindi, è esente da

limitazioni quantitative (articolo 60, comma 4, lettera d);

- per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo delle Funzioni Locali si può derogare alla durata massima di trentasei mesi in caso di successione di contratti a tempo determinato (articolo 60, comma 11, lettera i);

- le disposizioni in materia di intervallo tra contratti non trovano applicazione nell'ipotesi di stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo delle Funzioni Locali (articolo 60, comma 12).

Il nuovo decreto PA assunzioni 2023 (D.L. 75/2023) dà la possibilità alle amministrazioni di stabilizzare i lavoratori con oltre 36 mesi di contratti a tempo determinato negli ultimi 8 anni fino al dicembre 2026.

Numero di ore di rapporto diretto educatore – bambini

Nel Lazio, per esempio, la legge regionale del 2012, prevede per gli asili nido un rapporto massimo, utilizzato in modo eccessivo di 1/7, 1/15 per il personale ausiliario ormai esternalizzato, per le insegnanti 1/25 e ridotto a 1/20, in caso di presenza di alunne-i con disabilità).

Nel nido d'infanzia relativamente al numero di ore di rapporto diretto educatrici-bambini, alle ore per le attività integrative, e al calendario scolastico, è riprodotta la disciplina già contenuta nell'articolo 31 del CCNL 14.09.2000. Non è più prevista la salvaguardia degli accordi di miglior favore già in atto, come prevedeva il comma 6 del detto art.31 (ora articolo 87 del CCNL 2019-2021 Funzioni Locali).

Nella scuola d'infanzia, relativamente al numero di ore di rapporto diretto insegnante/ bambini, alle ore per le attività integrative, e al calendario scolastico, è riprodotta la disciplina già contenuta nell'articolo 30 del CCNL 14.09.2000.

Anche in questo caso non è più prevista la salvaguardia degli accordi di miglior favore già in atto, come prevedeva il comma 8 di detto articolo 30 (articolo 86 del CCNL 2019-2021 Funzioni Locali).

Per i TEMPI DETERMINATI, si profila un contrasto con le disposizioni, in alcuni casi migliorative e di principio poste dalla legislazione del 2015 e dalle modifiche del D.L. 48/2023 sopra esposte.

Valutazione e ns. commento

Questo CCNL per le Funzioni Locali, in fotocopia come per gli altri Comparti del Pubblico Impiego, è funzionale agli interessi reali delle controparti e persegue altri obiettivi, diversi da quelle migliorie e vantaggi economici che dovrebbe portare un nuovo Contratto. In particolare: realizzare il risparmio di spesa, contenere i costi, limitare la fase negoziale di contrattazione di secondo livello specie per la parte economica, rendendola sempre meno decisiva e destinando le risorse di-

sponibili ad un numero ristretto di dipendenti, ma SENZA RISORSE AGGIUNTIVE PREVISTE DAL GOVERNO. Diventano allora parole vuote quelle tese a garantire l'efficacia, l'efficienza e il buon andamento di uffici e servizi utili alla cittadinanza, ottenendo invece il consenso di pochi a danno di tanti con una odiosa divisione di censo e di classe, all'interno delle progressioni di carriera e con l'introduzione nella ristretta area della Elevata Qualificazione EQ: un sistema sempre più piramidale e accentrato.



UN PO' DI STORIA

Il caso di Roma Capitale, i diritti del personale precario del settore scolastico educativo, dal primo accordo del 12/2/1997 alle innovazioni legislative del 2015.

Un caso esemplare, per la sua rilevanza attuale anche in questi anni, dopo le lotte, i ricorsi vinti in sede giudiziaria, le mobilitazioni che produssero precedenti coordinamenti di precarie educatrici e insegnanti di nidi e scuole comunali a Roma, prioritariamente autorganizzate con coordinamenti Usi Enti Locali (CISMA Usi per le scuole e Cesan e CODAN Usi negli asili nido) nel periodo tra il 1994 e il 1997, è l'accordo sindacale stipulato nel febbraio del 1997, che per la prima volta riconobbe i diritti minimi del personale "supplente" (che in molti casi non suppliva nessuno, ma era utilizzato su carenze patologiche di organico o per sopperire a esigenze fondamentali di corretta erogazione dei servizi scolastico-educativi al Comune di Roma, oggi Roma Capitale) e precario, codificato in D.G.C. 2890 del 18 luglio 1997.

Si dava così atto del fatto che anche le precarie utilizzate nei nidi e nelle scuole comunali, avessero dei diritti, da quello alla stipulazione di regolari contratti individuali di lavoro (fino al mese di ottobre 1996 erano utilizzati degli illegali "atti di impegno", senza alcun valore giuridico contrattuale), ai diritti relativi al rapporto di lavoro costituito con l'Ente Locale, specificativo e anche migliorativo di quanto era riconosciuto con i CCNL del 6 luglio 1995 (articolo 44bis come modificato dal CCNL 13.5.1996), nonché delle leggi sul lavoro, come la tutela della salute, il pagamento della malattia, l'applicazione della legge di tutela delle lavoratrici madri, fino ai minimi diritti sindacali (assemblea retribuita, attività sindacale e funzioni di delegate sindacali alla pari con i dipendenti a tempo indeterminato), alle ferie e ai permessi non solo per chi aveva incarichi di lunga durata oltre i 5 mesi di servizio o annuali, ma anche per le precarie giornaliere e...orarie. Ciò sulla spinta delle lotte autorganizzate e autogestite dai coordinamenti sostenuti all'epoca dall'Usi Enti Locali, ma per dare risposta attuativa alle Deliberazioni del Consiglio comunale, che nel 1996 aveva votato i rispettivi regolamenti di settore (D.C.C. 45 del 1996 per gli asili nido e la D.C.C. 261 del 1996 per la scuola dell'infanzia, con modifiche avvenute successivamente ma ancora oggi in vigore).

Per la prima volta nella capitale d'Italia, alle precarie venivano attribuiti:

- i diritti sindacali;
- 12 ore annue retribuite per partecipazione ad assemblee sindacali, in proporzione al servizio prestato, durante l'orario di lavoro;

- il diritto ad avere i contratti di lavoro a tempo determinato, anche per 1 solo giorno di supplenza, con diaria giornaliera pari a 1/25 della retribuzione lorda mensile spettante al personale educativo e insegnante a tempo indeterminato, sia nell'ipotesi di rapporto di lavoro a tempo pieno che di lavoro part time pari o superiore alle 3 ore di servizio prestato, con l'indicazione di norma, della persona che si sostituiva al nido o a scuola;

- il riconoscimento del medesimo orario di lavoro del personale a tempo indeterminato¹³;

- corresponsione di 13a mensilità e di ferie, da fruirsi durante la validità dei contratti di lavoro, in proporzione al servizio prestato (anche le precarie giornaliere, che lavorino nel mese per un periodo pari o superiore ai 15 giorni, maturano 2,16 giorni di ferie e al corrispondente rateo di 13a mensilità, se le ferie non erano utilizzate durante la validità dei periodi lavorativi, erano come è oggi per legge sui tempi determinati artt. da 1 a 29 D. Lgs. 81/2015, monetizzate con l'ultima retribuzione);

- obbligo datoriale e diritto ad avere prospetto di busta paga, che sia la "fotografia" mensile delle prestazioni lavorative e dei vari emolumenti di retribuzione e di indennità (in proporzione ai periodi lavorati nel mese) spettanti al personale a tempo indeterminato;

- assenze e permessi, fino ad un massimo di 6 giorni (non retribuiti) per partecipazione a concorsi ed esami, congedo per lutto di parenti e affini massimo 3 giorni), per cause emotivi personali e familiari debitamente documentati,

- permessi retribuiti per donazione sangue, ufficio di giudice popolare, testimonianze in giudizi civili e penali, altre cause di permessi previste dalle leggi, che prevedano la normale retribuzione; 15 giorni di permesso e congedo retribuito per matrimonio, entro i limiti di durata del rapporto lavorativo con l'Ente;

- assenze per malattia, maturate per due giorni e mezzo per ogni mese di servizio maturato, fino ad un massimo di 30 giorni per ogni anno scolastico-educativo (norma applicabile specie per le supplenti e precarie giornaliere), retribuite al 50% con conservazione del posto di lavoro e senza interruzione dell'anzianità di servizio, PIENA TUTELA IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO, con piena retribuzione e copertura INAIL e conservazione del posto di lavoro.

Inoltre, per la prima volta dal 1997, anche le precarie ebbero la tutela spettante alle lavoratrici madri, compresi i riposi giornalieri per allattamento per il primo

¹³ Inteso come quello frontale - all'epoca 30 ore settimanali per gli asili nido e 27 a contatto con utenza per le scuole, orari oggi uniformati sulle 30 ore settimanali. Con successivi accordi sindacali locali vennero definite anche le ore a contatto con utenza e monte ore per corsi di formazione e aggiornamento.

anno di vita dei figli e la possibilità di astensione anticipata dal lavoro dato il tipo di attività e mansioni a rischio (con le procedure all'epoca presso Ispettorato del Lavoro e poi tramite procedura alla ASL).

Con l'applicazione delle leggi a tutela di maternità, paternità e congedi parentali, si ottenne la parificazione durante i periodi di durata dei contratti di lavoro a tempo determinato o con contratti e rapporti di lavoro in vigore all'atto delle comunicazioni e notifiche, delle disposizioni del Testo Unico D.lgs. 151/2001 che sostituì la legge 1204/71 e della legge 903/77.

Con l'avvento del codice dei contratti, salvo disposizioni contrattuali se migliorative per i rapporti a tempo determinato, anche nel settore scolastico-educativo precario si ebbe la potenziale attribuzione di diritti e agibilità sui principali istituti del rapporto di lavoro, oggi rimessi in forte discussione da scelte di risparmio economico dell'amministrazione capitolina. Tematica che si unisce alle mancate tutele su salute e sicurezza di tutto il personale in servizio, specie a tempo indeterminato, per il fenomeno del "fuori rapporto".

Si assiste sempre più nei nidi ad un rapporto reale educatore/utente non di 1/7, ma di 1/10 nella giornata lavorativa e senza invio di precarie in sostituzione, con la riduzione degli organici del personale educativo da 14 a 12 educatrici, per i nidi a ricettività 69 utenti, con la riduzione, rispetto al 2006-2007 dell'educatrice ad integrazione in caso di bambini-e con disabilità e nelle scuole contravvenendo al rapporto 1/25 nelle classi attraverso gli accorpamenti di sezioni.

Questo comporta carichi di lavoro non equilibrati e non rispettosi delle tutele su salute e sicurezza, specie per i vari "eventi sentinella" dello stress lavoro correlato (art. 28 D. Lgs. 81/2008), senza valutazione trasparente, di garanzia e di monitoraggio costante e periodico, dei fattori di rischio e pericolo per educatrici, insegnanti nonché alla piccola utenza e alle famiglie.

Questi aspetti comportano sia la violazione delle norme di sicurezza (collegate al D.V.R.) e alla stessa funzionale ed efficace erogazione del servizio pubblico, che l'aggiramento delle procedure previste dai rispettivi Regolamenti del 1996 riguardanti la prerogativa di elaborazione e applicazione dei progetti pedagogici e didattici, le offerte formative e i piani personalizzati sui bisogni di utenti con disabilità (di competenza di Gruppi Educativi e Comitati di Gestione nei nidi, di Collegi dei Docenti e dei Consigli di Scuola per le scuole comunali ignorando così gli articoli 33 e 34 della Costituzione, la legge 104/92 e le buone prassi sulla partecipazione alla gestione da parte degli organi collegiali).

I DIRITTI SINDACALI

Assemblea, affissione, informazione, consultazione, trattativa, sciopero.

Sono attribuite a ogni singolo dipendente, sia a tempo pieno che a part time, a tempo indeterminato o determinato (in proporzione alla durata del contratto), 12 ore annue di monte ore individuale retribuito per la partecipazione alle assemblee sindacali.

Le assemblee, in orario di lavoro e fuori orario di lavoro, possono essere indette e proclamate dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL o di accordi sottoscritti e applicati dall'Ente, dalle rappresentanze sindacali interne (nel Pubblico Impiego con accordi interconfederali quadro del 1998 prima e poi sostituito nel 2019, le RSU) anche disgiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro, di solito per la durata di due ore a inizio orario di lavoro e servizio o a fine turno di lavoro. In determinati settori possono essere convocate, se ci sono turnazioni antimeridiane e pomeridiane, anche in altra fascia oraria. A Roma Capitale, se i punti all'Ordine del Giorno sono materie di interesse generale, gli accordi aziendali permettono la convocazione anche di tre ore di assemblea sindacale, retribuita.

Le materie del sistema di relazioni sindacali industriali, cioè informazione, consultazione e negoziazione-trattativa, sia a livello centrale che di singolo settore o struttura, sono attribuite alle OO.SS. firmatarie del CCNL, alle Rsu, anche singolarmente convocate, nonché a quei sindacati che pur non essendo firmatari di CCNL abbiano partecipato alla definizione di accordi aziendali o di Ente applicati dal datore di lavoro) ai quali è attribuita la natura di "sindacato comparativamente rappresentativo" (la comparazione è fatta rispetto ai sindacati firmatari di CCNL), se si raggiunge una consistenza associativa pari al 5% di media nazionale tra i dipendenti iscritti al sindacato e i voti della RSU, una presenza del sindacato diffusa a livello nazionale e una partecipazione alle varie fasi di negoziazione, con intervento attivo (effetti delle sentenze della Corte Costituzionale 244/1996 e 231/2013, che hanno modificato l'articolo 19 della Legge 300/1970, che si applica anche alle Pubbliche Amministrazioni.).

Alle Rsu nel Pubblico Impiego, competono anche singolarmente e disgiuntamente, oltre alla titolarità della negoziazione per la struttura dove sono eletti e a livello centrale, i diritti di informazione, consultazione e la convocazione - anche senza il consenso delle OO.SS. firmatarie di CCNL - di assemblee sindacali rivolte a lavoratori e lavoratrici o a gruppi e settori dell'Ente dove sono dipendenti.

Il diritto di sciopero, diritto costituzionale individuale riconosciuto all'articolo

40 della Costituzione ai singoli dipendenti, è esercitato collettivamente con proclamazione da ogni O.S. o dalle stesse rappresentanze sindacali interne, legalmente costituita e secondo le restrittive disposizioni della legge 146/90 e 83/2000 e dalle numerose indicazioni della Commissione di Garanzia per l'applicazione di tali leggi, che spesso si configura come una commissione "anti-sciopero" per le sue deliberazioni restrittive. Gli scioperi possono essere nazionali, locali, plurisettoriali, aziendali, per l'intera giornata od orari.

Per gli scioperi generali, a differenza delle altre modalità, non è prevista la fase di raffreddamento del conflitto e il tentativo preventivo di conciliazione presso Prefettura o presso l'Ente.

Va osservato che, nonostante le conquiste derivanti dalle lotte sindacali del passato si assiste a una sempre più forte compressione dei diritti sindacali in genere e del diritto di sciopero in particolare.

CONCLUSIONI

Questo lavoro è il frutto delle lotte messe in campo nel corso degli anni dalle organizzazioni sindacali combattive e dalla disponibilità a lottare per i propri diritti: primo fra tutti quello della stabilità lavorativa.

Si tratta di uno strumento che ogni giorno dovremo far vivere nei posti di lavoro, istruendo lavoratrici e lavoratori più giovani che non hanno vissuto analoghe esperienze di lotta e di rivendicazione.

È uno strumento da far vivere anche attraverso il rapporto con l'utenza per far comprendere che i nostri diritti non sono la ricerca di privilegi, ma la garanzia di servizi pubblici efficienti per tutti i cittadini.

L'invito che vi rivolgiamo è quello di iniziare da questo piccolo strumento per rinnovare la costruzione di quel sapere collettivo che i poteri forti vorrebbero cancellare.

Vi aspettiamo!

APPENDICE 1

MANCATO RISPETTO ART 10 D.LGS. N. 66/03 PER FERIE DIPENDENTI ENTI LOCALI

Il decreto legislativo n. 66 dell'8.4.2003, con le modifiche apportate dal decreto legislativo 313 del 19.7.2004 e dalla L.133/2008, di conversione del decreto-legge n.112/08, contiene la disciplina ampia e particolareggiata dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Per rispondere alla richiesta di chiarimenti pervenuta sul predetto provvedimento con particolare riferimento all'argomento precisato nel titolo, si ritiene confacente riportarsi alla circolare del Ministero del Lavoro n. 8 del 3.3.2005, che affrontando in primo luogo il tema relativo al campo di applicazione della disciplina dell'orario di lavoro, si conforma alla previsione dell'art. 2 del provvedimento prima citato, affermando che la stessa si riferisce "a tutti i settori di attività, pubblici e privati, in relazione a rapporti di lavoro subordinato", mentre è esclusa per la gente di mare, i membri dell'equipaggio di un aeromobile civile impiegati da un'azienda con sede in uno stato membro Ue, i lavoratori impiegati quali membri del personale viaggiante o di volo presso un'impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci per conto proprio o di terzi su strada, per via aerea o navigabile ovvero con impianto fisso non ferroviario, i servizi di protezione civile, ivi compresi quelli del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, ed altresì nell'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie e di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle biblioteche, dei musei e delle aree archeologiche dello Stato, restando precisato che nei confronti di queste ultime attività le norme del decreto n.66/03 non trovano applicazione in presenza di particolari esigenze inerenti al servizio espletato o di Protezione Civile, nonché degli altri servizi espletati dal Corpo nazionale dei Vigili del fuoco, così come individuate con decreto dei ministri del lavoro, della salute, delle finanze e della pubblica funzione. Infine, si evidenzia che le disposizioni di tale decreto, non si applicano al personale della scuola ed al personale delle forze di polizia, delle Forze armate, nonché agli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, in relazione alle attività operative specificamente istituzionali ed agli addetti ai servizi di vigilanza privata.

Pertanto, stante l'esplicita previsione normativa, non vi è dubbio che, salvo i casi espressamente previsti e prima elencati, la disciplina sull'orario di lavoro e sugli attinenti istituti di cui al decreto n. 66/03 deve essere applicata anche ai rapporti subordinati dei pubblici dipendenti, compresi quelli degli enti locali e questo vale anche con riferimento alle ferie disciplinate nell'art. 10 del decreto in esame, che ha introdotto alcuni principi:

a) il prestatore di lavoro (sia pubblico che privato) deve usufruire di un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane (equivalenti in caso di fruizione consecutiva a 28 giorni di calendario), fermo restando il trattamento di miglior favore stabilito dalla contrattazione collettiva;

b) detto periodo minimo, fatta eccezione dell'intervenuta risoluzione del rapporto lavorativo, non si può sostituire con l'indennità per ferie non usufruite con riferimento alla quota delle stesse maturata a decorrere dal 29.4.2003, data d'entrata in vigore del decreto n. 66/03;

c) nei casi di sospensione del rapporto di lavoro con relativa impossibilità di fruizione delle ferie secondo il principio della infra-annualità, le suddette sono godute, a norma dell'art.2109 c.c., nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenendo conto delle esigenze imprenditoriali e degli interessi del prestatore;

d) salva diversa previsione della disciplina collettiva di riferimento, risulta obbligatoria e va consentita la fruizione di un primo periodo feriale di almeno due settimane da consumarsi in modo ininterrotto nel corso dell'anno di maturazione, su richiesta che il lavoratore deve formulare tempestivamente per consentire al datore di lavoro il corretto contemperamento tra esigenze aziendali ed interesse del dipendente.

La violazione di tale obbligo è punita con la sanzione prevista dall'art. 18 bis comma 3 del decreto n. 66/03 in misura da euro 130,00 ad euro 780,00 per ogni lavoratore coinvolto e per ciascun periodo interessato senza che trovi applicazione l'istituto della diffida disciplinata dall'art. 13 del D.lgs. n. 124/04, in quanto ricorre nella fattispecie la previsione indicata nella circolare del Ministero del Lavoro n. 24/2004 di commento al D.lgs. n. 124/2004 secondo cui: "Sono da ritenersi escluse dall'ambito della diffida tutte le violazioni in cui l'interesse sostanziale soprattutto relativo alla tutela dell'integrità psico-fisica e della personalità morale protetta dalla norma non è in alcun modo recuperabile". Inoltre, si aggiunge che la sanzione in questione, trova applicazione pure per il mancato godimento soltanto parziale di detto periodo ovvero anche nell'ipotesi di godimento del predetto periodo oltre la scadenza dell'anno di maturazione;

e) sussiste l'obbligo di concedere un secondo periodo di ferie di due settimane, da consumare anche in maniera frazionata, ma entro 18 mesi dalla fine dell'anno di maturazione, salvi i periodi di differimento consentiti dal contratto collettivo di riferimento, evidenziando che l'inosservanza di tale obbligo comporta la stessa sanzione amministrativa specificata sub d), nonché sottolineando che, laddove la disciplina pattizia (cioè contrattuale) prevede termini meno ampi, come è per il settore del pubblico impiego che appunto fissa il termine di sei mesi, il superamento degli stessi che comunque sia rispettoso dei 18 mesi, determinerà soltanto una violazione

contrattuale e non comporterà l'applicazione della predetta sanzione;

f) sussiste l'obbligo di consentire la fruizione di un terzo periodo di ferie eccedente le quattro settimane stabilite dal decreto n. 66/03, previsto dalla contrattazione collettiva ovvero dal contratto individuale, fruibile anche successivamente ai 18 mesi ed in modo frazionato, ma entro il termine fissato dall'autonomia contrattuale rispetto al momento della maturazione, che risulta monetizzabile, ma restando escluso che quando l'inosservanza risulta di natura contrattuale, vi sia anche l'intervento sanzionatorio mentre si deve tener conto per il settore del pubblico impiego delle previsioni dettate al riguardo. Sembra rilevante comunque esprimere le seguenti considerazioni di carattere generale sull'argomento.

La prima concerne la c.d. indennità sostitutiva e la monetizzazione delle ferie, vale a dire appunto che l'una a partire dal 29 aprile 2003 non può sostituire il mancato godimento delle ferie sia pure nel limite delle quattro settimane obbligatorie, mentre l'altra, se è possibile per il periodo maturato prima della suddetta data, appare impossibile successivamente, ma soltanto nel limite delle quattro settimane di ferie che il lavoratore deve obbligatoriamente godere e pertanto un eventuale accordo anche preventivo tra le parti è nullo e potrebbe essere impugnato in futuro, soprattutto in relazione a situazioni di significativa durata che potrebbero sollecitare richieste di risarcimento per danni all'integrità psico-fisica del prestatore (responsabilità ex artt. 2087 e 2059 Codice civile).

La seconda considerazione risulta essere conseguente alla molteplicità e complessità delle disposizioni che il D.lgs. n. 66/03 contiene riguardo all'orario di lavoro ed all'istituto delle ferie dei lavoratori subordinati e che hanno determinato il Ministero del Lavoro a evidenziare, nel contesto della sopra richiamata circolare n. 8/03 da parte degli operatori istituzionali, aziendali e professionali particolare attenzione e cautela, che:

a) quanto alle modalità di fruizione delle ferie, la previsione normativa stabilisce la possibilità di un intervento in deroga da parte della contrattazione collettiva. Da ciò deriva la possibilità per le parti sociali di una disciplina modificativa che, sotto il profilo sanzionatorio, dia luogo ad una serie di esimenti (cause escludenti) che determinano la non punibilità della condotta quando la stessa, pur derogando alle disposizioni di legge, sia conforme alla previsione contrattuale;

b) si dovrà evitare, nei casi di sospensione dei rapporti di lavoro (ad esempio per maternità ovvero congedo parentale ovvero malattia o infortunio) che rendano impossibile fruire delle ferie secondo il principio della infra-annualità, ogni applicazione automatica di tale principio laddove ciò risulti impossibile o troppo gravoso per l'organizzazione aziendale e di conseguenza, anche sotto il profilo sanzionatorio, occorrerà valutare con attenzione ed equilibrio ogni singola situazione.

Oltre a quanto sopra, va considerata la Direttiva indirizzata al personale ispettivo dal Ministro del Lavoro in data 18.9.2008 in materia di organizzazione e svolgimento dell'attività di vigilanza, che sulle verifiche sull'orario di lavoro, sollecita alla massima prudenza i funzionari ispettivi, affinché considerino il quadro normativo accanto a quello contrattuale collettivo, anche aziendale, al fine di contestare legittimamente le violazioni riscontrate rispetto al regime giuridico vigente nelle strutture private e pubbliche interessate da accessi ispettivi. Premesse queste considerazioni generali, sulle vicende che interessano i dipendenti degli enti locali, nei confronti dei quali si conferma, con l'eccezione per gli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale in relazione alle specifiche attività operative istituzionali, l'applicazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo n. 66/03, comprese quelle dell'art. 10 sulle ferie e dell'art. 18 bis comma 3, sulle sanzioni per la violazione della disciplina delle stesse, si ritiene adeguato specificare che la materia delle ferie nel CCNL degli enti locali del 6.7.1995 risulta disciplinata (art. 18, sopra descritto), con condizioni anche di miglior trattamento poiché lo stesso art. 10 del D.lgs. 66/2003 richiama alla contrattazione collettiva nazionale, per cui le disposizioni contrattuali, secondo dottrina e giurisprudenza maggioritaria, sono da ritenersi prevalenti nei casi in cui sia migliorativa per il personale degli enti locali.

APPENDICE 2: ALCUNE INDICAZIONI PER IL SETTORE SCOLASTICO EDUCATIVO

Ferie

L'accordo del 14-15 maggio 2015 ha previsto la possibilità di utilizzare fino a 6 giorni di ferie o di festività soppressa. Nei fatti questa possibilità viene difficilmente rispettata per la quasi impossibilità di reperire personale supplente.

Riteniamo che essendo prefigurato dal datore di lavoro il periodo di ferie "obbligate" del personale scolastico ed educativo sia necessario salvaguardare questo istituto contrattuale.

Va ricordato che il diniego delle ferie per ragioni di servizio deve essere motivato e espresso dal Direttore della direzione socio-educativa (non dalla EQ o da altra figura di coordinamento che può esprimere solo un eventuale nulla osta).

Utilizzo del precariato per sostituzione personale assente tenendo conto della continuità educativa e di quella lavorativa

Occorre tener conto delle condizioni di miglior favore quando si ha una supplenza giornaliera e la malattia o l'assenza della collega titolare prosegue; in questo caso la precaria-supplente può esercitare la priorità per la prosecuzione dello stesso contratto.

Tfr

L'accantonamento avviene solo per periodi pari o superiori a 15 giorni nel mese (anche, ad esempio, in caso di più supplenze nell'arco dello stesso mese lavorativo: 10+7 giorni) con determinazione dirigenziale del Municipio di riferimento che poi trasmette i dati all'ufficio stipendi.

Nel caso in cui si lavorino più mesi il TFR matura complessivamente per tutto il periodo.

Il rateo mensile del TFR (o liquidazione) si calcola secondo una semplice formula: **stipendio mensile globale di fatto + rateo di XIII mensilità diviso 13,5.**

Ovviamente le somme sono al lordo. Per le precarie del settore scolastico educativo il Tfr maturato ed esigibile viene corrisposto e "liquidato" di solito con l'ultima retribuzione, in ogni caso prima della cessazione dell'anno educativo/scolastico (che di norma termina il 31 agosto di ogni anno solare).

Come comportarsi in caso di fuori rapporto?

Come abbiamo avuto modo di verificare si verifica sovente il realizzarsi di fuori rapporto. Principalmente nei nidi, ma talora ciò accade anche nella scuola dell'in-

fanzia (soprattutto nella scopertura del servizio ai bambini disabili).

Il sistema messo in opera nella nostra città lascia alle strutture educative e ai suoi operatori l'onere della segnalazione, che spesso risulta vana, in ragione della carenza di personale supplente, nell'eccessivo carico di lavoro degli uffici personale di nidi e scuole e anche nella frammentazione e dispersione delle regole.

Per questo è essenziale che venga sempre effettuata la richiesta di personale supplente sempre attraverso sia la forma scritta che telefonica.

Va inoltre evidenziato che, in caso di fuori rapporto, al momento, le regole in vigore impongono di mettere in atto ogni possibile modalità alternativa lasciando come ultima possibilità quella di avvisare le famiglie e ridurre il servizio.

Ad ogni buon fine ricordiamo che il verificarsi del fuori rapporto potrebbe determinare la diretta responsabilità di chi non segnala tale carenza.

Per tali motivi abbiamo predisposto una nota modello di sgravio della responsabilità che va diretta a tutte gli organi sovraordinati ed anche al Garante Regionale dell'Infanzia.

Rapporti con i genitori

Risulta piuttosto delicato il rapporto con le famiglie dei bambini soprattutto in occasione di scioperi, assemblee o iniziative di carattere sindacale. Da questo punto di vista va sempre ricordato che di ogni iniziativa che possa avere ricadute organizzative è sempre bene avvisare l'utenza (anche per averla dalla parte delle lavoratrici e dei lavoratori) tenendo a mente di ciascuno (genitori, coordinatori, elevate qualificazioni, dirigenti, etc.) che l'attività sindacale è libera.

Riteniamo comunque buona regola quella di agire sempre di concerto con le rappresentanze dei genitori rendendoli partecipi delle difficoltà che investono le scuole e i nidi della città.

In questo senso è necessario aiutarli a rafforzare la loro partecipazione attraverso i Comitati di Gestione per gli Asili Nido e i Consigli di Scuola per la Scuola dell'Infanzia.

Ancor più forte e importante risultano, in entrambi i casi, le Assemblee dei Genitori cui partecipa tutto il personale del nido o della scuola.

Funzionamento gruppi educativi

L'introduzione dei modelli organizzativi ha fortemente demolito la valenza dei gruppi (educativo o docente), ma i regolamenti ancora vigenti attribuiscono ancora un grande potere collettivo che va utilizzato.

L'impegno di ciascuna dovrà consistere proprio nel far pesare all'interno di questi gruppi tutto il valore e il significato dell'agire collettivo, solidale e partecipato, riducendo al minimo l'ingerenza della filiera di comando introdotta con gli accordi sin-

dacali del 2023 a cui, tanto SGB che USI, si sono opposte. È quindi necessaria una forte presa di coscienza da parte di ognuna al fine di riportare al centro dell'attenzione generale la valenza pedagogica del servizio piuttosto che quella finanziaria.

Griglie orarie e articolazioni organizzative

Le griglie orarie e i modelli organizzativi, introdotti e successivamente articolati con diversi accordi sindacali, hanno rappresentato una perdita di valore nei servizi scolastici ed educativi, poiché finalizzati principalmente ad una logica di risparmio a danno della qualità del servizio.

Le griglie hanno certamente disarticolato la vita delle educatrici rendendo oltretutto più complesso anche il lavoro di chi opera nei servizi amministrativi al fine di garantire la copertura dei cd. fuori rapporto.

Oltre a questo va considerata anche l'adozione di modelli organizzativi che hanno introdotto orari di rapporto frontale di 7 ore nei nidi e di 6,5 ore nella scuola dell'infanzia.

Non un modello pedagogico, ma solo organizzativo. E questo sta abbassando enormemente la qualità dei nidi e delle scuole di Roma Capitale.

Nuovo ordinamento professionale

Come abbiamo visto il nuovo Ordinamento Professionale ha introdotto la possibilità di valorizzare insegnanti ed educatrici attraverso la collocazione nell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni (ex categoria D): ma non per tutte!

Solo una minima parte potrà essere riqualificata, ma in molti casi non avrà alcun miglioramento economico (la retribuzione di un ex C6 rimarrà inalterata fino alla successiva progressione orizzontale, ora differenziale stipendiale).

Ci troveremo comunque nella singolare situazione per cui a parità di lavoro non corrisponde parità di salario o di inquadramento professionale.

Oltretutto le future assunzioni dovranno per forza di cose avvenire nell'area dei Funzionari e quindi sarà obbligatoriamente richiesta la laurea mettendo in grande difficoltà le migliaia di precarie sprovviste di questo titolo di studio.

E infine: come si procederà - in caso di assenza - per le supplenze?

Saranno indifferenziate (tanto per le ex categoria C che per le D)?

Il prossimo contratto nazionale dovrà obbligatoriamente considerare questi aspetti e rimediare ai danni che sta provocando garantendo a tutto il personale scolastico ed educativo la collocazione nell'area dei funzionari a prescindere dal titolo di studio.



Unione Sindacale Italiana Usi Enti Locali – Usi 1912

Largo G. Veratti 25 00146 Roma Fax 06-77201444

e-mail: usiait1@virgilio.it - segreteria.usi@gmail.com

Sindacato Generale di Base SGB Roma e Lazio

Via Collazia, 23c-25 – 00179 Roma – tel. 320-7832890

e-mail: roma@sindacatosgb.it



