

COMPARTO FUNZIONI CENTRALI

SCALETTA DISPOSIZIONI

ISTITUTI DEL RAPPORTO DI LAVORO

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

1) Confermare le disposizioni relative a tale istituto già presenti nei CCNL di riferimento, e precisamente che:

- il rapporto di lavoro è costituito e regolato da contratti individuali di lavoro;
- nel contratto individuale di lavoro deve essere specificato che il rapporto di lavoro è regolato dai CCNL nel tempo vigenti e che l'assunzione può avvenire sia a tempo pieno che a tempo parziale;
- prima della stipulazione del contratto individuale, l'amministrazione invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso alle pubbliche amministrazioni;
- l'interessato deve dichiarare di non avere altri rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato con altra amministrazione pubblica o privata e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001.

2) Confermare i contenuti del contratto individuale di lavoro (data di inizio, tipologia rapporto di lavoro, inquadramento, sede di destinazione, ecc.)

3) Armonizzare e aggiornare i riferimenti alla posizione di inquadramento (ora inerenti al precedente sistema per qualifiche)

4) Armonizzare il periodo di tempo previsto per la consegna dei documenti richiesti per l'assunzione.

PERIODO DI PROVA

1) Confermare le disposizioni relative a tale istituto già presenti nei CCNL di riferimento e precisamente che:

- ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del servizio prestato;
- il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia (fino ad un massimo di sei mesi) e per gli altri casi previsti dalla legge;

- decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza obbligo di preavviso e senza indennità sostitutiva del preavviso;
- decorso il periodo di prova senza che il rapporto sia risolto, il dipendente si intende confermato;
- il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato.

2) Armonizzare la durata del periodo di prova.

3) Prevedere l'esonero dal periodo di prova per i dipendenti che lo abbiano già superato nel medesimo profilo professionale oppure in un corrispondente profilo di altra amministrazione pubblica anche di diverso comparto.

4) Armonizzare la formulazione della norma che prevede il diritto del dipendente alla conservazione del posto nell'amministrazione di provenienza durante il periodo di prova presso un'altra amministrazione dello stesso o di altro comparto.

RICOSTITUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

1) Confermare i contenuti delle disposizioni già contenute nei CCNL sia con riferimento al periodo di interruzione del rapporto di lavoro, che alla ricollocazione del dipendente nella medesima posizione rivestita al momento delle dimissioni.

2) Armonizzare le motivazioni che sono alla base della ricostituzione del rapporto di lavoro e gli aspetti procedurali relativi alla verifica della disponibilità organica.

3) Verificare e aggiornare la disposizione che prevede la riammissione in servizio in relazione alla perdita ed al riacquisto della cittadinanza italiana o di un altro Paese UE (solo comparto Ministeri).

4) Armonizzare i riferimenti al sistema classificatorio (comma 4).

FERIE E FESTIVITA'

1) Confermare le clausole già contenute nei CCNL e precisamente:

- la durata delle ferie a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro settimanale su 5 giorni o su 6 giorni;
- la durata delle ferie spettanti a coloro che sono assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione;
- le quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi della legge 937/1977;

- la previsione che le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili (vedasi anche punto 3);
 - la possibilità di frazionare le ferie e, in ogni caso, la garanzia di almeno due settimane di ferie continuative nel periodo 1 giugno-30 settembre;
 - la disciplina da attuare nel caso di ferie interrotte per motivi di servizio;
 - la possibilità di rinvio delle ferie all'anno solare successivo entro termini prestabiliti;
 - l'ipotesi di sospensione delle ferie in caso di malattia;
- 2) Adeguare le clausole contrattuali al divieto di monetizzazione delle ferie sancito dalle disposizioni legislative vigenti e in relazione a quanto previsto dalle circolari del Dipartimento della Funzione pubblica
- 3) Adeguare le norme contrattuali riguardanti il rientro dalle ferie per motivi di servizio alle disposizioni legislative in materia di trasferta;
- 4) Confermare la disciplina in materia di festività e di Santo Patrono.

CESSIONE DELLE FERIE

Ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 154 del 2015, viene demandata alla contrattazione collettiva la disciplina di tale nuovo istituto, in base alla quale il CCNL dovrà:

- 1) prevedere la possibilità per il lavoratore di cedere le giornate di ferie ad un altro dipendente che si trova nelle particolari situazioni previste dal legislatore;
- 2) specificare le modalità di attuazione di tale possibilità;
- 3) definire una specifica procedura che garantisca l'anonimato sia del lavoratore beneficiario che di coloro che effettuano la cessione.

I PERMESSI

PERMESSI GIORNALIERI RETRIBUITI

- 1) Occorre confermare quanto già previsto nei CCNL di riferimento e precisamente che:

A domanda del dipendente sono concessi i seguenti permessi retribuiti:

- n. 8 giorni per la partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove;
- n. 3 giorni consecutivi per evento, in caso di lutto del coniuge, dei parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado;
- n. 15 giorni per matrimonio.

2) Occorre altresì confermare che tali permessi 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.

3) Va valutata, inoltre, l'opportunità di inserire anche una specifica disposizione per le ipotesi disciplinate dalla legge 76 del 2016 (unioni civili).

PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI E FAMILIARI

- 1) Armonizzare nel comparto la quantificazione oraria dei permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari, debitamente documentati.
- 2) Confermare la disciplina già vigente nei comparti di contrattazione, in base alla quale tali permessi:
 - a) non riducono le ferie;
 - b) non sono fruibili per frazione di ora;
 - c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
 - d) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente, per ciascuna tipologia, viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza;
 - e) sono compatibili con la fruizione nel corso dell'anno dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro dei diversi comparti;
 - f) nel caso di fruizione frazionata non possono superare la metà dell'orario di lavoro che il lavoratore dovrebbe osservare nella giornata in cui intende assentarsi.
- 3) Individuare modalità di fruizione dei permessi di cui al presente articolo, tenuto conto di quanto previsto per le analoghe fattispecie.
- 4) Confermare il trattamento economico dei permessi orari in conformità con le disposizioni dei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro relativi alla disciplina dei permessi giornalieri retribuiti.

PERMESSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE E RELATIVE MODALITÀ DI PREAVVISO

1) Confermare la possibilità di fruire, ove ne ricorrano le condizioni, dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi.

2) Armonizzare nel comparto la quantificazione oraria della fruibilità ad ore.

3) Evidenziare per tutto il comparto che il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge (l'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, che prevedono, rispettivamente, i permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo).

3) Prevedere l'obbligo, per il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, di comunicare all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa. Sembra opportuno stabilire anche la possibilità di una programmazione mensile della fruizione degli stessi.

4) Prevedere la possibilità di ridurre tale periodo di preavviso in caso di modifica del giorno già comunicato ovvero nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità.

ASSENZE DAL SERVIZIO PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE OD ESAMI DIAGNOSTICI

1) Riconoscere ai dipendenti pubblici di specifici permessi orari e giornalieri per assentarsi dal servizio per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.

2) Calcolare nel periodo di permesso dei tempi di percorrenza da e per la sede dell'ufficio di assegnazione del lavoratore.

3) Prevedere per la domanda di fruizione dei permessi un preavviso di almeno tre giorni lavorativi, con possibilità, in particolari casi di urgenza o necessità, di presentare la domanda il giorno lavorativo precedente alla data di inizio del periodo di permesso giornaliero od orario.

4) Stabilire che i permessi su base oraria:

- a) non sono fruibili per frazione di ora;
 - b) non possono comunque superare la metà dell'orario di lavoro che il lavoratore dovrebbe osservare nella giornata in cui intende assentarsi;
 - c) qualora venga superato il limite di cui alla lettera b), verrà conteggiata una intera giornata di assenza
 - d) non possono essere cumulati, nell'arco della medesima giornata, con altre tipologie di permesso.
- 5) Computare i permessi orari e giornalieri ai fini del periodo di comporto previsto per le assenze per malattia e applicazione agli stessi del medesimo regime economico delle assenze per malattia.
- 6) Prevedere una corrispondenza convenzionale di sei ore di permesso fruito su base oraria ad una giornata lavorativa, ai fini del rispetto del periodo massimo di comporto.
- 7) Applicare, in caso di permessi giornalieri, il trattamento economico accessorio del lavoratore della medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
- 8) Applicare le modalità previste dall'art. 55-septies, comma 5.ter, del d.lgs.n.165/2001 per la giustificazione dei permessi su base giornaliera od oraria.
- 9) Prevedere comunque la possibilità di fruire alternativamente ai permessi di cui al presente articolo e per le medesime finalità, dei permessi brevi a recupero, permessi per motivi familiari e personali, banca delle ore, nonché dei riposi compensativi per maggiori prestazioni lavorative rese (lavoro straordinario), secondo la disciplina prevista per tali istituti nei CCNL di riferimento.
- 10) Disporre l'applicazione delle ordinarie regole sulla giustificazione dell'assenza per malattia, nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa del dipendente.
- 11) Necessità che, in caso di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio sia giustificata mediante la produzione all'amministrazione, da parte del dipendente, dell'attestazione di presenza presso la struttura sanitaria. Il ricorso all'istituto dell'assenza per malattia comporta la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al trattamento giuridico ed economico.
- 12) Previsione di specifiche modalità di certificazione medica nel caso di sottoposizione periodica, a causa delle patologie sofferte, a terapie comportanti incapacità al lavoro.

ASSENZE PER MALATTIA IN CASO DI GRAVI PATOLOGIE RICHIEDENTI TERAPIE SALVAVITA

- 1) Disciplina generale delle gravi patologie che richiedono terapie salvavita, con la precisazione degli aspetti procedurali e di quelli riguardanti la certificazione medica.
- 2) Individuazione di una nuova regolamentazione riguardante l'esclusione dal computo del periodo di comporto e dalle decurtazioni stipendiali anche dei giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali conseguenti alla effettuazione delle medesime terapie salvavita e comportanti incapacità lavorativa, come certificati dal soggetto medico competente. Al riguardo occorrerà definire le specifiche connotazioni di tale particolare tutela.

PARTICOLARI ASSENZE PER MALATTIA

- 1) Equiparazione dei periodi di convalescenza conseguenti a day hospital o ad altre prestazioni ambulatoriali (day surgery, day service, pre-ospedalizzazione, pre-ricovero) a quelli conseguenti al ricovero ospedaliero, ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore, sulla base della disciplina prevista dai contratti collettivi dei diversi comparti di contrattazione.