

I DIRITTI DEI DIPENDENTI PUBBLICI

AVV. MARTA GIACONI

ASSEGNISTA DI RICERCA IN DIRITTO DEL LAVORO

DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA

PROFESSORE A CONTRATTO DI DIRITTO DEL LAVORO

DIPARTIMENTO DI SOCIOLOGIA E DELLA RICERCA

UNIVERSITÀ MILANO BICOCCA

PRESUPPOSTO. CONTRATTUALIZZAZIONE PUBBLICO IMPIEGO.

- Cfr ART. 2 COMMA 2 DLGS 165/2001
- RICHIAMO DISPOSIZIONI DEL CAPO I TIT. II LIBRO V C.C.
- RICHIAMO LEGGI SUI RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO NELL'IMPRESA
- FATTE SALVE LE DN CONTENUTE NEL DLGS 165/2001 CHE HANNO CARATTERE IMPERATIVO

I DIRITTI SINDACALI ED IL DIRITTO DI SCIOPERO



IL DIRITTO DI SCIOPERO

- Sciopero – reato (c.p. sardo-italiano 1859), divieto di coalizione, cioè di ogni accordo diretto a far pressione sulla controparte per accettare condizioni meno favorevoli.
- Sciopero – libertà (c.p. Zanardelli 1889) illecito sotto il profilo civilistico – inadempimento contrattuale
- Sciopero – reato (c.p. Rocco 1930) – art. 502 ss; art. 330 e 333 per il pubblico impiego (abrogati con l. 146/90)
- Sciopero – diritto (art. 40 Cost.) – norma precettiva, che s’impone a prescindere dall’effettiva emanazione di leggi regolatrici del diritto

-
- Art. 40 Cost.: Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano.
 - Sciopero come diritto soggettivo. – Norma immediatamente precettiva.
 - Diritto pubblico di libertà: lo Stato non può emanare norme contrastanti con tale diritto (Calamandrei, 1952).
 - Connesso con l'art. 39 Cost. e la stipulazione di un contratto collettivo (Mazzoni, 1967), ma autonomo quale garanzia di effettività della libertà sindacale (Giugni).

-
- Diritto potestativo: potere attribuito ai lavoratori nei confronti del datore di lavoro che produce una sospensione del rapporto (Santoro Passarelli, 1950).
 - Diritto assoluto della persona (Mengoni, 1964) o libertà fondamentale, in relazione al collegamento con l'art. 3 Cost. quale strumento di emancipazione.
 - Regolato dalla legge. – Si discute sulla riserva assoluta o relativa (in particolare con riferimento ai rimandi alla contrattazione collettiva nei SPE).
 - Non esiste una legge generale sullo sciopero. Ma l. 382/1978 sui militari; L. 121/1981 Polizia; L. 146/1990 sui servizi pubblici essenziali.

-
- La nozione di sciopero è però strettamente correlata con i suoi limiti.
 - Per lungo tempo si è parlato di limiti interni al diritto di sciopero, attraverso una nozione giuridica astratta di sciopero.
 - Sciopero quale astensione concertata e completa dal lavoro.
 - Non potevano essere ritenute sciopero tutte quelle forme che si allontanavano da tale nozione.
 - A partire da Cass. n. 711/1980 lo sciopero corrisponde a ciò che è ritenuto tale nel contesto sociale di riferimento. Si preferisce parlare solo di limiti esterni al diritto di sciopero per la tutela di diritti di pari o preminente identità (sono tali i diritti costituzionalmente tutelati)

-
- Cass. 30 gennaio 1980, n. 711: – «Il diritto di sciopero, quale che sia la sua forma di esercizio e l'entità del danno arrecato, non ha altri limiti, attesa la necessaria genericità della sua nozione comune, presupposta dal precetto costituzionale (art. 40 cost.), e la mancanza di una legge attuativa di questo, se non quelli che si rinvergono in norme che tutelino posizioni soggettive concorrenti, su un piano prioritario o quanto meno paritario, quali il diritto alla vita e all'incolumità personale nonché la libertà dell'iniziativa economica, cioè, dell'attività imprenditoriale, anch'essa forma di lavoro che costituisce un diritto per il titolare (art. 4 comma 1 cost.), che con l'assicurare la produttività delle aziende viene a porsi come concreto strumento di realizzazione del diritto al lavoro che la costituzione intende assicurare a tutti i cittadini»

-
- Anche sugli scioperanti grava l'obbligo del rispetto della sfera giuridica altrui • È quindi ammesso il danno alla produzione (il risultato produttivo) ma deve essere considerato vietato il danno alla produttività: lo sciopero non deve pregiudicare irreparabilmente la capacità produttiva dell'azienda. – La giurisprudenza ha ravvisato danno alla produttività nei casi in cui lo sciopero mette a rischio la funzionalità o l'integrità degli impianti. – Caso particolare sono gli impianti a ciclo continuo, in cui sui lavoratori grava l'obbligo di adottare gli opportuni accorgimenti. Accordi collettivi prevedono la comandata, cioè l'individuazione di un certo numero di lavoratori che resta in servizio. – In giurisprudenza le comandate unilateralmente imposte dal datore di lavoro sono state riconosciute come condotta antisindacale. • Da tale interpretazione ne è discesa la generale liceità dello sciopero in qualunque forma esso venga esercitato, comprese le c.d. forme anomale di sciopero (parziale, a oltranza, articolato: singhiozzo, scacchiera, misto).

-
- Cass. 16 ottobre 2013, n. 23528: – *«In tema di astensione collettiva dal lavoro, non costituisce legittimo esercizio del diritto di sciopero il rifiuto di rendere la prestazione, per una data unità di tempo, che non sia integrale, ma riguardi solo uno o più tra i compiti che il lavoratore è tenuto a svolgere (cd. sciopero delle mansioni), come ad esempio il rifiuto di sostituire un collega assente, nonostante l'obbligo in tal senso previsto dalla contrattazione collettiva»* (nello stesso senso Cass. 26.1.2016, n. 1350; Cass. 5.12.2014, n. 25817; Cass. 6.11.2014, n. 23672)

- Le finalità dello sciopero, tendente a tutelare un interesse collettivo, si interseca con la ~~nozione, la titolarità e i limiti dello sciopero.~~ • ~~La rilevanza delle finalità è correlata alle~~ sanzioni penali dello sciopero che il codice del 1930 differenziava in base alle finalità, distinguendo tra sciopero per fini contrattuali, per fini non contrattuali, a scopo di solidarietà o di protesta.
- In dottrina si è distinto tra sciopero economico contrattuale, economico-politico, politico.
- La Corte costituzionale è intervenuta in diverse occasioni: 29/1960: illegittimità dell'intero art. 502 c.p. (sciopero e serrata a fini contrattuali); 123/1962 (marittimi): legittimo lo sciopero di solidarietà.



- 84/1969: illegittimo art. 507 (boicottaggio) per la parte relativa alla propaganda. – 290/1974: nel diritto di sciopero «rientrano sicuramente gli scioperi proclamati in funzione di tutte le rivendicazioni riguardanti il complesso degli interessi dei lavoratori, che trovano disciplina nelle norme poste sotto il titolo terzo della parte prima della Costituzione. Vi rientrano, dunque, anche gli scioperi che, caratterizzati dal fine di tutelare interessi che possono essere soddisfatti solo da atti di governo o da atti legislativi». Illegittimità art. 503 c.p. (sciopero a fini non contrattuali) nella parte in cui punisce anche lo sciopero politico che non sia diretto a sovvertire l'ordinamento costituzionale ovvero ad impedire o ostacolare il libero esercizio dei poteri legittimi nei quali si esprime la sovranità popolare – 222/1975: è sciopero anche quello dei piccoli commercianti che non hanno lavoratori dipendenti. – 165/1983: illegittimità art. 504 c.p. (coazione della pubblica autorità mediante sciopero). – 171/1996: non è sciopero quello degli avvocati.

- La Corte costituzionale si riferiva allo sciopero politico come libertà.
-
- Cass. 21 agosto 2004, n. 16515: «La collocazione del ripudio della guerra tra i principi fondamentali della Costituzione consente di affermare che esso costituisce un interesse fondamentale della collettività e quindi la legittimità dello sciopero contro la guerra è riconducibile - oltre che in generale alla fattispecie dello sciopero per fini non contrattuali quale "mezzo idoneo a favorire il perseguimento dei fini di cui all'art 3, comma 2, cost. - anche, in particolare, alla specifica previsione dell'art. 2, comma ultimo, l. n. 146 del 1990».
 - Dopo Corte cost. n. 290/1974 e n. 165/1983: rilevanza penale dello sciopero limitata allo sciopero diretto a sovvertire l'ordinamento costituzionale ovvero ad impedire o ostacolare il libero esercizio dei poteri legittimi nei quali si esprime la sovranità popolare.

-
- Crumiraggio interno ed esterno (cfr giurisprudenza)
 - Discussa è la possibilità di utilizzo di altro personale in sostituzione dei lavoratori scioperanti. In genere si ritiene che vi sia un generale divieto di sostituzione dei lavoratori in sciopero con altri lavoratori appositamente assunti. Clausole esplicite di divieto: art. 15, 16 e 28 Statuto; art. 3, 1 co, lett. a) dlgs 368/2001 (contratto a termine); art. 20, 5 co, lett. a) dlgs 276/2003 (somministrazione); art. 34, 3 co, dlgs 276/2003 (lavoro intermittente).

LO SCIOPERO NEL SETTORE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

- L. n. 146/1990 come modificata da l. n. 83/2000. – La legge n. 83/2000 ha esteso la regolamentazione dello sciopero nei servizi pubblici essenziali anche ai lavoratori autonomi.
- art. 1, c. 1: «Sono considerati servizi pubblici essenziali, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto di lavoro, anche se svolti in regime di concessione o mediante convenzione, quelli volti a garantire il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà ed alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione ed alla libertà di comunicazione».
- art. 1, c. 2 ne prevede un elenco esemplificativo.



-
- Per contemperare il diritto di sciopero con gli altri diritti costituzionalmente garantiti è necessario garantire e prevedere le prestazioni indispensabili.
 - Le amministrazioni e le imprese erogatrici dei servizi e le rappresentanze dei lavoratori concordano, nei contratti collettivi o negli accordi nonché nei regolamenti di servizio, le modalità e le procedure di erogazione e le altre misure dirette a consentire gli adempimenti di legge (art. 2, c. 2).

-
- Lavoratori autonomi, professionisti o piccoli imprenditori individuano misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili nei codici di autoregolamentazione (art. 2, c. 2-bis).
 - La Commissione di garanzia valuta l'idoneità degli accordi (art. 13).
 - In caso non vi sia accordo o di valutazione negativa la Commissione può provvedere una regolamentazione suppletiva e provvisoria.
 - L'accordo in materia di regolamentazione dello sciopero nei servizi pubblici essenziali produce efficacia generale nei confronti di tutti i lavoratori interessati.

CORTE COST. 18 OTTOBRE 1996 N. 344:

- Quando sia stata raggiunta un'intesa a entrambi i livelli contrattuali e la Commissione di garanzia non abbia espresso una valutazione di inidoneità, fonte diretta dell'obbligo dei lavoratori di effettuare le prestazioni riconosciute indispensabili è il regolamento di servizio in quanto atto di esercizio (a formazione "procedimentalizzata" e quindi a contenuto vincolato) del potere direttivo del datore di lavoro. L'estraneità dei contratti e degli accordi in esame alla categoria del contratto collettivo prefigurato dall'art. 39 Cost., direttamente incidente sulla disciplina dei rapporti individuali di lavoro, è confermata dall'assoggettamento del loro contenuto alla valutazione di idoneità (cioè di congruità allo scopo indicato dall'art. 1, comma 2) da parte dell'organo di garanzia»

-
- Non hanno invece efficacia erga omnes le clausole procedurali di raffreddamento e conciliazione nei confronti delle parti sindacali rimaste estranee alla negoziazione

CASSAZIONE CIVILE, SEZ.LAV., 20 MARZO 1999 N. 2625:

- *«In presenza del giudizio negativo espresso dalla commissione di garanzia sull'idoneità delle prestazioni che l'accordo negoziale ha individuato come essenziali da erogarsi agli utenti in caso di scioperi, con conseguente inefficacia giuridica dell'accordo stesso per tale parte, ed in mancanza del nuovo accordo che, dando seguito alla proposta della commissione, impedisca l'emanazione del relativo regolamento di servizio, **non è antisindacale, bensì doveroso, il comportamento del datore di lavoro che, in occasione di sciopero in servizio pubblico essenziale, e laddove non sussista il presupposto tassativamente previsto dalla legge per la precettazione da parte dell'autorità amministrativa, abbia comandato l'espletamento delle prestazioni indispensabili** nei limiti stabiliti dalla commissione con la sua proposta avente valore vincolante, quanto al giudizio di congruità delle prestazioni, nei confronti sia delle parti sia del giudice».*

-
- La precettazione dei lavoratori può essere prevista solo in caso di «pericolo reale di pregiudizio grave ed imminente» ai diritti degli utenti (art. 8).
 - A ciò provvede il Presidente del Consiglio, il ministro o il prefetto a seconda della dimensione del conflitto con ordinanza.
 - La mancata ottemperanza comporta una sanzione amministrativa pecuniaria, applicata dalla DTL competente, da 500 a 1000 euro per i singoli lavoratori e da 2500 a 50000 euro per le organizzazioni sindacali.

COMMISSIONE DI GARANZIA

- autorità indipendente, composta da 5 membri designati dai Presidenti delle Camere tra esperti di diritto del lavoro, costituzionale e relazioni industriali
- Ha il compito di regolare l'esercizio del diritto di sciopero; prevenire gli scioperi illegittimi; sanzionare i comportamenti illeciti
- ha sempre fatto ampio uso della comunicazione preventiva, in caso di eventuali ragioni di illegittimità di uno sciopero
- Le delibere della Commissione sono assoggettate al controllo del Giudice amministrativo

-
- La Commissione di garanzia ha progressivamente inserito nella lista dei servizi essenziali una serie di servizi strumentali [ex In relazione al trasporto aereo: servizi strumentali ai passeggeri, controllo di volo, assistenza tecnica ai radar, servizi di rifornimento carburante, catering e pulizia aerei. Per il trasporto ferroviario: servizi informativi, pulizia, rifornimento d'acqua].
 - Le decisioni della Commissione di garanzia possono essere annullate dai giudici [Trib. Roma 7.7.2004 ha ritenuto che il servizio commerciale dei rimorchiatori portuali non sia servizio essenziale]

ORIENTAMENTI DELLA COMMISSIONE DI GARANZIA

- Applicabilità della legge n. 146 del 1990 all'attività di Equitalia S.p.A. (società per azioni a totale capitale pubblico), attesa la natura di servizio pubblico essenziale del servizio di riscossione che l'Agenzia delle Entrate esercita per il tramite di Equitalia S.p.A., ai sensi dell'articolo 3, legge 2 dicembre 2005, n. 248 (Verb. n. 862 del 17.05.2010);
- Applicabilità della legge n. 146 del 1990 all'attività di trasporto marittimo svolto dalla società Caronte & Tourist (Verb. n. 965 del 15.10.2012);

-
- Il servizio di assistenza alla balneazione rientra nel campo di applicazione della legge n. 146 del 1990, poiché mediante tale attività sono tutelati e garantiti i diritti dei cittadini alla vita, alla salute ed alla sicurezza (Delibera n. 12/333 del 12.07.2012)
 - Applicabilità della legge n. 146 del 1990 all'attività del call center tecnico svolta per strutture sanitarie e ospedaliere e connessa a servizi volti a garantire sia la funzionalità delle centrali termoidrauliche e degli impianti tecnologici (luce, acqua, gas, servizi sanitari, informatici), sia gli interventi urgenti di manutenzione di tali impianti (Verb. n. 987 del 15.04.2013);

-
- Applicabilità della legge n. 146 del 1990 all'attività di riscossione di tributi sia statali che comunali, in quanto diretta al soddisfacimento di interessi dello Stato, del Comune e dei contribuenti e, quindi, al godimento di diritti costituzionalmente garantiti (Verb. n. 1006 del 7.10.2013);

SERVIZI STRUMENTALI

- Nel trasporto pubblico locale, l'attività di verifica e vendita dei titoli di viaggio ha natura strumentale (Delibera n. 04/120 dell' 11.03.2004); – Il servizio di preparazione ed erogazione pasti per le mense ospedaliere, erogato in regime di appalto, ha natura strumentale (Delibera n. 04/214 del 1.04.2004);
- Il servizio di prevenzione e accertamento delle violazioni in materia di sosta, svolto dagli ausiliari del traffico, non ha natura strumentale. Il servizio di prevenzione ed accertamento in materia di circolazione e sosta sulle corsie riservate al trasporto pubblico è invece strumentale ai servizi della mobilità (Delibera n. 05/468 del 7.09.2005):

-
- Il servizio di trasporto scolastico svolto per conto dei Comuni ha natura strumentale (Verb. n. 793 del 13.11.2008);
 - Il servizio di pulizie presso gli uffici comunali ha carattere strumentale, attesa la presenza di servizi igienici destinati al pubblico (Delibera n. 11/615 del 7.11.2011);
 - Applicabilità della legge n. 146 del 1990 all'attività di custodia e portierato presso istituti universitari attesa la strumentalità rispetto all'erogazione del servizio pubblico essenziale dell'istruzione universitaria (Verb. n. 958 del 23.07.2012);

-
- L'attività di lettura, installazione, sostituzione, attivazione, cessazione e chiusura dei misuratori Acqua, Gas e Gpl non appare riconducibile, neanche in via strumentale, al campo di applicazione della legge n 146 del 1990 (Verb. n. 1110 del 22.02.2016)
 - Ogni assemblea che – pur convocata ai sensi dell'art. 20 della legge 300/1970 – si svolga con modalità differenti rispetto a quelle previste dalla contrattazione collettiva, ivi compresa la mancata assicurazione dei servizi minimi, sarà considerata astensione dal lavoro soggetta alla disciplina della legge 146/1990 e successive modifiche, laddove incidente su servizi pubblici essenziali (Delibera n. 04/212 dell'1.04.2004);

-
- Le prestazioni indispensabili da garantire in caso di svolgimento delle assemblee sindacali devono essere previste dai singoli Accordi di comparto (Verb. n. 888 del 17.01.2011);
 - L'assemblea sindacale è considerata astensione dal lavoro solo nell'ipotesi in cui non vengano garantiti i servizi minimi (Verb. n. 915 del 5.09.2011);

-
- Il comitato spontaneo che proclama lo sciopero, ed i lavoratori che lo attuano, devono rispettare tutte le regole dettate dalla legge n. 146 del 1990 che, altrimenti, resterebbero in gran parte inapplicate ove si ritenesse impossibile configurare il comitato spontaneo come soggetto proclamante. Possibilità di aprire un procedimento di valutazione del comportamento nei confronti del comitato spontaneo, in persona di tutti i suoi componenti, ove non siano individuabili rappresentanti (Delibera n. 03/32 del 13.02.2003):

-
- «Con riferimento alle problematiche inerenti l'attuazione di scioperi spontanei ha approvato all'unanimità la seguente delibera di indirizzo: 1. **Lo sciopero può essere proclamato anche da soggetti diversi dalle OO. SS. non solo in linea generale**, in base alla consolidata dottrina e giurisprudenza, **ma anche nell'ambito dei servizi pubblici essenziali**, nella cui disciplina si parla in modo volutamente generico di "soggetti che proclamano lo sciopero" (art. 2, comma 1; art. 13, comma 1, lett. e; art. 8 comma 2, L. n. 146/90, come modificata dalla legge n. 83/2000) di "soggetti che promuovono lo sciopero" (art. 2, comma 3, art. 10, comma 1, L. n. 146/90, come modificata dalla legge n. 83/2000) di "parti" (art. 2, comma 2; art. 13, comma 1, lett. i) L. n. 146/90, come modificata dalla legge n. 83/2000). 2. Il Comitato spontaneo che proclama lo sciopero ed i lavoratori che lo attuano devono rispettare tutte le regole dettate dalla legge n. 146/90, che altrimenti, resterebbero in gran parte inapplicate ove si ritenesse impossibile configurare il comitato spontaneo come soggetto proclamante...»

-
- L'attività di somministrazione dei test Invalsi rientra nell'attività ordinaria d'istituto funzionale all'insegnamento, la cui astensione non può configurare l'ipotesi di sciopero delle mansioni, così come delineato dal consolidato orientamento della Corte di Cassazione, il quale esula dal concetto di diritto di sciopero, oggetto di tutela ai sensi dell'articolo 40 della Costituzione (Verb. n. 1116 dell'11.04.2016);
 - Anche l'ostruzionismo o lo sciopero pignolo, laddove si traducano in una compromissione o limitazione dei servizi essenziali, può essere oggetto di valutazione da parte della Commissione (Delibera n. 07/721 del 29.11.2007);

RAREFAZIONE

- Principio della rarefazione oggettiva: la continuità del servizio pubblico essenziale **non** può essere oggettivamente compromessa **dall'addensamento** di scioperi proclamati in successione da soggetti sindacali diversi e che incidono sullo **stesso servizio** finale o sullo stesso bacino di utenza (Delibera n. 00/225 del 12.10.2000);

- delibera 12.3.2003: rarefazione e proclamazione: «In assenza di una regolamentazione di settore, il principio di rarefazione oggettiva di cui all'art. 2, comma 2, della legge 146/1990 ~~come modificata dalla legge n. 83/2000, opera direttamente per effetto della legge e va~~ inteso nel senso di precludere la proclamazione di uno sciopero prima della effettuazione dello sciopero proclamato in precedenza, quando ciò sia necessario ad evitare che, per effetto dello sciopero proclamato in successione da soggetti sindacali diversi e che incidono sullo stesso servizio finale o sullo stesso bacino di utenza, sia oggettivamente compromessa la continuità dei servizi pubblici di cui all'art. 1, da valutare con riferimento all'intervallo intercorrente tra le due astensioni. In questo intervallo può essere ammessa soltanto l'adesione di un altro soggetto allo sciopero già proclamato oppure la proclamazione di uno sciopero totalmente coincidente con quello già proclamato, poiché in tale caso non risulta oggettivamente compromessa la continuità dei servizi pubblici di cui all'art. 1 della citata legge 146/1990».



-
- Ipotesi di revoca legittima dello sciopero: tranne i casi in cui sia intervenuto un accordo tra le parti, ovvero vi sia stata una richiesta da parte di questa Commissione o dell'Autorità precettante, lo sciopero può essere revocato solo se ancora non è stata data l'informazione all'utenza (Verb. n. 513 del 9.09.2003);
 - Lo sciopero attuato ai fini di protesta per gravi eventi lesivi dell'incolumità dei lavoratori presuppone l'immediatezza della effettuazione in prossimità dell'evento lesivo ed è una astensione unica e limitata all'evento dannoso dal quale trae origine (Delibera n. 05/183 del 20.04.2005);

-
- L'ordine costituzionale va inteso in senso non normativo ma materiale, sicché non comprende qualsiasi diritto riconosciuto dalla Costituzione, ma solo i cardini dell'assetto costituzionale, allorché siano minacciati i valori fondanti del sistema democratico e delle libertà individuali e collettive (Verb. n. 958 del 23.07.2012);
 - Qualora, nel medesimo servizio pubblico essenziale, si verificano astensioni poste in essere da lavoratori che dipendono dalla medesima azienda, ma appartenenti a categorie professionali diverse, e, pertanto, inquadrati in contratti collettivi differenti, dovrà osservarsi un intervallo minimo di **10 giorni tra le date di effettuazione degli scioperi** (Delibera n. 14/148 del 7.04.2014);

I DIRITTI SINDACALI.ASPETTATIVE E PERMESSI.

- Artt. Da 20 a 27 stat.lav. →APPLICABILI AL PI IN VIRTÙ ART. 42 DLGS. 165/2001
- ART. 23 STAT.LAV.→ PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI
- IL LAVORATORE HA DIRITTO AL TRATTAMENTO RETRIBUTIVO ORDINARIO ESCLUSE LE INDENNITÀ ES PER PASTO RISCHIO O STRAORDINARIO.
- IL LAVORATORE NON È TENUTO AD INDICARE IL MOTIVO E IL DATORE NON HA DIRITTO DI ACCERTARE PREVENTIVAMENTE LA NATURA DELL'ATTIVITÀ CHE IL RICHIEDENTE INTENDE SVOLGERE;

-
- IL LAVORATORE CHE INTENDE ESERCITARE IL DIRITTO DEVE COMUNICARLO DI REGOLA 24 ORE PRIMA TRAMITE RSA SENZA NECESSITÀ DI SPECIFICARE LE RAGIONI
 - (SECONDO GIURISPRUDENZA L'USO DEL PERMESSO PER FINI PERSONALI O DIVERSI PUÒ ESSERE CONTESTATO NELL'AMBITO DI UN PROCEDIMENTO DISCIPLINARE)
 - NON È PERÒ CONDIZIONATO DALL'AUTORIZZAZIONE O CONSENSO DEL DATORE DI LAVORO.

-
- SECONDO LA CORTE IL DIRITTO A PERMESSI SINDCALI TROVA UN LIMITE SOLO NELLA PRESENZA DEL MONTE ORE; NON PUÒ ESSERE LIMITATO DAL DATORE ADDUCENDO RAGIONI DI DISFUNZIONE LAVORATIVA.
 - SECONDO IL 23 ST.LAV. IL DIRITTO SPETTA AI SOLI MEMBRI RSU
 - LIMITE QUANTITATIVO

-
- ART. 24 ST.LAV. → PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI → PER PARTECIPARE A TRATTATIVE SINDACALI, CONGRESSI O CONVEGNI DI NATURA SINDACALE (CARATTERE ESEMPLIFICATIVO) ATTIVITÀ SINDACALI ALL'ESTERNO DEL LUOGO DI LAVORO
 - ART. 24 ST.LAV. → USUFRUIBILI IN MISURA NON INFERIORE A OTTO GIORNI L'ANNO. RICHIESTA SCRITTA E CON PREAVVISO DI REGOLA DI TRE GIORNI

-
- ART. 30 ST.LAV. → PERMESSI PER DIRIGENTI ESTERNI CUI HANNO DIRITTO I COMPONENTI DI ORGANI DIRETTIVI PROVINCIALI E NAZIONALI DELLE ASSOCIAZIONI SINDACALI PER PARTECIPARE ALLE RIUNIONI DI TALI ORGANI.
 - LIMITI E MODALITÀ, MONTE ORE ANNUALE SENZA NUMERO DEI BENEFICIARI E TALVOLTA SUBORDINATO ALLA COMUNICAZIONE SCRITTA AL DATORE.
 - È UN DIRITTO PIENO ED INCONDIZIONATO DEL SINDACALISTA AL CUI ESERCIZIO IL DATORE NON PUÒ PORRE OSTACOLI E SULLA CUI UTILIZZAZIONE NON PUÒ INTERFERIRE

-
- ART. 31 ST.LAV.→ ASPETTATIVE SINDACALI.
 - SONO ASPETTATIVE NON RETRIBUITE PER RICOPRIRE CARICHE SINDACALI NAZIONALI O PROVINCIALI (SI COLLOCA NEL PIÙ AMPIO AMBITO DELLE ASPETTATIVE PER CARICHE E FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE)
 - HANNO DIRITTO I DIRIGENTI DI QUALUNQUE SINDACATO
 - L'ASPETTATIVA DETERMINA UNA SOSPENSIONE DEL RAPPORTO (→ MATURAZIONE ANZIANITÀ E DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE)
 - È UN DIRITTO DEL LAVORATORE (ATTO DOVUTO DEL DATORE CHE PUÒ CONTROLLARE SOLO IL CARATTERE NAZIONALE O PROVINCIALE DELL'INCARICO)

LE ALTRE SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE



INFORTUNIO E MALATTIA



INFORTUNIO E MALATTIA

- REGOLE GENERALI
- SOSPENSIONE PRESTAZIONE LAVORATIVA
- BENE PROTETTO ART. 32 COST.
- ART. 2110 C.C.
- MALATTIA è QUALSIASI ALTERAZIONE SEPPURE MINIMA DELLO STATO DI SALUTE → MA AI FINI DEL 2110 C.C. LO STATO PATOLOGICO DETERMINA UNA INCAPACITÀ AL LAVORO NORMALMENTE PRESTATO.

INFORTUNIO E MALATTIA. SEGUE.

- INFORTUNIO → STESSA DEFINIZIONE DI MALATTIA MA CAUSATO DA TRAUMA.
- A SECONDA DELLA CAUSA MALATTIA ED INFORTUNIO POSSONO ESSERE PROFESSIONALE/SUL LAVORO (INAIL), COMUNE/EXTRALAVORATIVA (INPS).
- CONDIZIONE INABILITANTE TEMPORANEA (SE DEFINITIVA → INIDONEITÀ → RISOLUZIONE RAPPORTO)
- DATORE Può CONTESTARE LA CERTIFICAZIONE MEDICA PRODOTTA DAL LAVORATORE SE HA A DISPOSIZIONE INFORMAZIONI E RISCONTRI.

ASSENZE. DECRETO MINISTERIALE N. 206 DEL 17 OTTOBRE 2017_INTRODUZIONE

- Gli orari di controllo malattia da parte del medico fiscale per i dipendenti pubblici, durante i quali è obbligatoria la reperibilità sono i seguenti:
- orari visita fiscale mattina – dalle 9 alle 13;
- orari visita fiscale pomeriggio – dalle 15 alle 18;
- Gli orari di malattia dipendenti pubblici ovvero le fasce orarie di visita fiscale su indicati valgono 7 giorni su 7 compresi festivi e giorni di riposo settimanale.

-
- L'articolo 2 prevede che le visite fiscali dipendenti pubblici possono essere effettuate con cadenza sistematica e ripetitiva.
 - → si potranno avere anche più visite fiscali durante la stessa malattia e addirittura durante la stessa giornata
 - → anche in prossimità dei giorni festivi e dei riposi settimanali.

-
- organo preposto ai controlli → INPS. In questo modo l'Istituto previdenziale avrà il pieno controllo sui medici fiscali per il controllo della malattia dei dipendenti pubblici e privati.
 - Esclusione →
 - patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
 - causa di servizio riconosciuta (menomazione unica o plurima alle prime tre categorie della Tabella A allegata al Decreto PDR 834/1981, o per patologie Tabella E del medesimo decreto);
 - stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, pari o superiore al 67%.

-
- Con la nota n. 322 del 20 febbraio 2018 l'Ufficio Legislativo del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha specificato che i dipendenti pubblici sono esonerati dalle visite fiscali INPS in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale (competenza INAIL).

-
- Il medico a seguito di visita fiscale redige un verbale telematico attestante la valutazione medico legale della malattia riscontrata.
 - Il verbale di vista fiscale è trasmesso all'INPS e per presa visione al lavoratore dipendente, e al datore di lavoro pubblico nel rispetto del D.lgs. 196/2003.

INFORTUNIO E MALATTIA. LE ASSENZE.

- Art. 55 SEXIES dlgs 165/2001 → CONTROLLI SULLE ASSENZE
- CONTROLLI DALL'INPS D'UFFICIO O SU RICHIESTA DELLA PA
- FASCE ORARIE 9.00-13.00 // 15.00-18.00 DI TUTTI I GIORNI FESTIVI E NON LAVORATIVI INCLUSI
- ESENTATI I LAVORATORI AFFETTI DA PATOLOGIE GRAVI CHE RICHIEDONO TERAPIE SALVAVITA/MALATTIE CON CAUSA DI SERVIZIO/MALATTIE Già ACCERTATE DA UN PRECEDENTE CONTROLLO
- SE IL LAVORATORE DEVE ALLONTANARSI DURANTE LE FASCE PER VISITE/ESAMI/ALTRI GIUSTIFICATI MOTIVI → PREVENTIVA COMUNICAZIONE ALL'INPS

CONTROLLI SULLE ASSENZE

- DISPOSTO IL CONTROLLO VALUTANDO LA CONDOTTA COMPLESSIVA DEL DIPENDENTE E GLI ONERI CONNESSI ALL'EFFETTUAZIONE DELLA VISITA TENENDO CONTO DELL'ESIGENZA DI CONTRASTARE E PREVENIRE L'ASSENTEISMO
- IL CONTROLLO DEVE ESSERE DISPOSTO COMUNQUE SIN DAL PRIMO GIORNO QUANDO L'ASSENZA SI VERIFICA NELLE GIORNATE PRECEDENTI O SUCCESSIVE A QUELLE NON LAVORATIVE

CONSEGUENZE

- COME NEL PRIVATO SE IL LAVORATORE NON VIENE REPERITO AL DOMICILIO DURANTE LE FASCE SENZA UN GIUSTIFICATO MOTIVO SUBISCE UNA RIDUZIONE DEL TRATTAMENTO RETRIBUTIVO DI MALATTIA EROGATO DALL'INPS O DAL DATORE NELLA MISURA DEL 100% PER I PRIMI DIECI GIORNI E DEL 50% PER I GIORNI SUCCESSIVI AL DECIMO.
- Cfr C.COST. la seconda tranche della sanzione solo se è la seconda assenza domiciliare non giustificata.
- OLTRE ALLA SANZIONE ECONOMICA QUELLA DISCIPLINARE
- A SEGUITO DELLA VISITA IL MEDICO DI CONTROLLO Può CONFERMARE LA PROGNOSE DEL MEDICO PRIVATO, NEGARLA O RIDURLA.

-
- IN CASO DI MALATTIA PROFESSIONALE E DI INFORTUNIO SUL LAVORO IN CUI IL LAVORATORE NON È TENUTO A RISPETTARE LE FASCE ORARIE DI REPERIBILITÀ È CONVOCATO DALL'INAIL PER SOTTOPORSI A VISITA DI CONTROLLO (CONDIZIONE perché l'EVENTO SIA RICONOSCIUTO DALL'ENTE)

-
- SOSPENSIONE DELLA PRESTAZIONE
 - CONSERVAZIONE DEL POSTO
 - PERIODO DI TOLLERANZA → COMPORTO (CCNL)
 - COMPORTO SECCO E PER SOMMATORIA
 - NB SE MALATTIA è RESPONSABILITÀ DATORE
 - LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL COMPORTO (CON PREAVVISO) HP A Sé DI GIUSTIFICAZIONE DEL LICENZIAMENTO

- LICENZIAMENTO PENDENTE IL COMPORTO:

-) IRROGATO IN RELAZIONE ALLA MALATTIA (CALCOLO ERRATO) → ILLEGITTIMO CON APPLICAZIONE ART. 18 C. 4 E 7 E TUTELA ECONOMICA DLGS 23/2015

-) IRROGATO PER MOTIVI DIVERSI DALLA MALATTIA → TEMPORANEAMENTE INEFFICACE FINCHÈ PERDURA LA MALATTIA A MENO CHE GIUSTA CAUSA

TRATTAMENTO ECONOMICO

- REGIME RETRIBUTIVO IN PENDENZA DI MALATTIA → PREVISTO DAL CCNL

NON NECESSARIAMENTE AL 100% PER TUTTO IL COMPORTO

- PER ALCUNE CATEGORIE PARTE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO COPERTO DALL'INPS;
- SE MALATTIA PROFESSIONALE E INFORTUNIO → INAIL

SPECIFICO PER I DIPENDENTI PUBBLICI (art. 71 d.l. 112/2008)

- NEI PRIMI DIECI GIORNI è RICONOSCIUTO SOLO IL **TRATTAMENTO ECONOMICO FONDAMENTALE** ESCLUSE QUINDI LE INDENNITÀ ACCESSORIE; NORME IMPERATIVE E INDEROGABILI ANCHE IN MELIUS DAI CCNL (AUTORIZZATE SOLO ECCEZIONI PER ASSENZE DOVUTE AD INFORTUNIO, RICOVERO OSPEDALIERO O PATOLOGIE GRAVI CHE RICHIEDONO TERAPIE SALVAVITA)

-
- LA NORMA è STATA OGGETTO DI VALUTAZIONE DELLA LEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE (C.COST.120/2012)
 - NON PER RICOVERO OSPEDALIERO O DAY HOSPITAL O DAY SURGERY
 - QUALI VOCI COMPUTABILI ED EROGABILI NEL PERIODO DI MALATTIA?
 - ES. COMPARTO MINISTERI: TRATTAMENTO ECONOMICO TABELLARE INIZIALE E SVILUPPO ECONOMICO; TREDICESIMA MENSILITÀ; RETRIBUZIONE DI ANZIANITÀ; ASSEGNI AD PERSONAM;

-
- PREFERIBILE (A MENO CHE LE PA VOLTA PER VOLTA NON ABBIANO DIRAMATO INDICAZIONI SPECIFICHE RELATIVE ALLA STRUTTURA RETRIBUTIVA DEL PROPRIO PERSONALE) FAR RIFERIMENTO ALLE DEFINIZIONI FORNITE DALLA CCNL DEL COMPARTO
 - C.COST. 120/2012 → LAMENTATA DISPARITÀ DI TRATTAMENTO RISPETTO AI LAVORATORI PRIVATI → esclusa dalla Consulta alla luce della ratio perseguita dal legislatore di riduzione dell'assenteismo. L'art. 2110 c.c. ammetterebbe più soluzioni regolative di dettaglio; nessuna violazione del 36 cost. perché la conservazione del trattamento fondamentale garantisce per definizione l'adeguatezza della retribuzione e la sua funzione alimentare

MATERNITÀ



MATERNITÀ

- Art. 32 c. 2 e 37 cost.
- LA CONCILIAZIONE VITA LAVORO EMERSA DOPO
- TRADOTTA ANCHE IN RAFFORZAMENTO DI MISURE DI TUTELA ED INCLUSIONE DI ADOZIONI E AFFIDAMENTO (SPESSE C.COST. POI RECEPITE)
- TUTTO RECEPITO NEL DLGS **151/2001 TESTO UNICO**

MATERNITÀ

- DIVIETO DI ADIBIRE A TRASPORTO E SOLLEVAMENTO PESI LAVORI PERICOLOSI FATICOSI INSALUBRI NEL CORSO DELLA GRAVIDANZA
- ITL Può PROIBIRE DI SVOLGERE UNA CERTA MANSIONE
- IN ENTRAMBE LE HP → MANSIONE ADEGUATA ANCHE INFERIORE, FERMA LA RETRIBUZIONE
- INTERDIZIONE ANTICIPATA DAL LAVORO (CON APPLICAZIONE CONGEDO DI MATERNITÀ) SE:

MATERNITÀ

- A) GRAVI COMPLICANZE DELLA GRAVIDANZA O PREESISTENTI FORME MORBOSE AGGRAVATE DALLA GRAVIDANZA
- B) CONDIZIONI DI LAVORO E AMBIENTALI PREGIUDIZIEVOLI ALLA SALUTE DI DONNA E BAMBINO
- C) LA LAVORATRICE NON Può ESSERE ADIBITA AD ALTRE MANSIONI COMPATIBILI (lo valuta l'Ispettorato)

MATERNITÀ

- CONGEDO DI MATERNITÀ → OBBLIGO DI ASTENSIONE DELLA LAVORATRICE MA ANCHE OBBLIGO DEL DATORE DI FAR ASTENERE
- NECESSARIO INVIO INPS TELEMATICO DA PARTE DI MEDICO SSN O CONVENZIONATO DEL CERTIFICATO DI GRAVIDANZA CHE INDICHI LA DPP CHE POI L'ENTE COMUNICA LA DATORE
- CONGEDO OBBLIGATORIO (A MENO CHE INTERDIZIONE ANTICIPATA) → 2+3
- 1+4 SE UN MEDICO SSN E MEDICO COMPETENTE ATTESTANO CHE NO DANNO PER NASCITURO

MATERNITÀ. TRATTAMENTO ECONOMICO

- INDENNITÀ INPS 80%, RETRIBUZIONE INTEGRATA (SE PREVISTO DAL CCNL) fino al 100% dal DATORE.
- ANCHE SE AFFIDAMENTO/ADOZIONE → ENTRO 5 MESI INGRESSO IN FAMIGLIA

PATERNITÀ



PATERNITÀ

- CONGEDO «INDIRETTO» SE MORTE O GRAVE INFERMITÀ MADRE/ABBANDONO BAMBINO/AFFIDAMENTO ESCLUSIVO DEL BAMBINO
- SE ADOZIONE/AFFIDAMENTO Può ANCHE ALTERNATIVAMENTE A MADRE CHE NON LO ABBIA RICHIESTO
- NELL'IPOTESI NORMALE (MADRE CHE FRUISCE DELLA MATERNITÀ) PER IL 2017/2018 è PREVISTO UN CONGEDO OBBLIGATORIO DI DUE GIORNI ALL'ANNO ENTRO I PRIMI CINQUE MESI DEL BIMBO A CARICO INPS 100%
- ENTRO I 5 MESI BIMBO ANCHE CONGEDO FACOLTATIVO 2 GIORNI IN SOSTITUZIONE DEGLI ULTIMI DUE GG DEL CONGEDO MATERNO OBBLIGATORIO

CONGEDI PARENTALI



CONGEDO PARENTALE

- Diritto potestativo non obbligo
- Nei primi 12 anni del figlio → periodo di congedo parentale continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi ma entro un massimo complessivo di 10 mesi
- Se uno solo è dipendente ha diritto a 6 mesi di congedo
- Se c'è un solo lavoratore perché l'altro è morto, abbandonato o non assiste il bimbo → 10 mesi
- Se il padre usa 3 mesi di congedo → bonus di un mese in più (così il massimo individuale diventa 7 mesi e il massimale di copia 11 mesi)

-
- A SEGUITO DELLA DIRETTIVA 2010/18/UE IL CONGEDO PARENTALE Può ESSERE FRUITO **ANCHE AD ORE** SECONDO LE MODALITÀ PREVISTE DAL CCNL O DAL CONTRATTO AZIENDALE OPPURE IN MISURA PARI A METÀ DELL'ORARIO MEDIO GIORNALIERO DEL LAVORATORE.
 - ONERE DEL LAVORARE DI RICHIEDERE IL CONGEDO CON ALMENO 5 GIORNI DI PREAVVISO INDICANDO INIZIO E FINE CONGEDO

-
- COSTO ECONOMICO PER LA COPPIA → IL LAVORATORE PERCEPISCE UN'INDENNITÀ INPS DEL 30% RETRIBUZIONE SE USATO ENTRO IL 6° ANNO DI VITA DEL BIMBO ED ENTRO UNA DURATA MASSIMA (COMPLESSIVA DI COPPIA) DI SEI MESI.
 - A PARTIRE DAL 2012 PER GLI 11 MESI SUCCESSIVI AL CONGEDO DI MATERNITÀ ED IN ALTERNATIVA AL CONGEDO PARENTALE DELLA MADRE, ALLA STESSA POSSONO ESSERE ASSEGNATI VOUCHER PER ACQUISTARE SERVIZI DI BABY SITTING O PAGARE ASILI NIDO (300 NETTI MENSILI PER MAX 6 MESI) → cf decreti ministeriali.

RIPOSI GIORNALIERI E CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO

- MADRE RIPOSI GIORNALIERI «ALLATTAMENTO» **DUE** ORE NEL 1° ANNO BAMBINO (art. 39)
- ANCHE AL PADRE SE NON SE NE AVVALE LA MADRE SUBORDINATA OPPURE NEI CASI IN CUI LA MADRE SIA UNA LAVORATRICE AUTONOMA O UNA NON LAVORATRICE O SE I FIGLI SIANO AFFIDATI AL PADRE/MADRE DECEDUTA O GRAVEMENTE INFERMA (art. 40)
- RETRIBUZIONE PIENA a carico dell'INPS

CONGEDI PER MALATTIA DEL FIGLIO

- ENTRAMBI I GENITORI HANNO DIRITTO DI ASTENERSI ALTERNATIVAMENTE PER TUTTE LE MALATTIE DEL FIGLIO (Età NON Più DI 3 ANNI)
- TRA I 3 E GLI 8 ANNI DI Età I CONGEDI SPETTANO PER NON Più DI 5 GIORNI LAVORATIVI L'ANNO.
- NECESSARIO CERTIFICATO DI MALATTIA TRASMESSO TELEMATICAMENTE DA SSN O CONVENZIONATO ALL'INPS CHE POI LO INOLTRA AL DAATORE.
- CONGEDO NON RETRIBUITO.

FUNZIONI ELETTIVE



ASPETTATIVE PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

- IN ATTUAZIONE ART. 51 C. 3 COST./ ART. 31 L. 300/1970
- DURATA PARAMETRATA AL MANDATO ELETTIVO
- PER LE PA LOCALI IL TUEL PREVEDE POSSIBILITÀ ASPETTATIVA PER MANDATO DI SINDACI, PRESIDENTI DI PROVINCE, PRESIDENTI DI CONSIGLI COMUNALE E PROVINCIALI (art. 81 tuel)
- DIRITTO POTESTATIVO DEL LAVORATORE, IL DATORE DEVE CONCEDERE
- CONSERVAZIONE POSTO// SOSPENSIONE RETRIBUZIONE CON DECORSO ANZIANITÀ DI SERVIZIO

PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

- CFR TUEL
- BENEFICIARI: DIPENDENTI ELETTI NEI CONSIGLI COMUNALI/ PROVINCIALI METROPOLITANI/ COMUNITÀ MONTANE/UNIONI DI COMUNI/CONSIGLI CIRCOSCRIZIONALI DI COMUNI CON Più 500.000 ABITANTI PER L'INTERA GIORNATA DI CONVOCAZIONE (cfr art. 79 tuel)
- LAVORATORI CHE FANNO PARTE DI GIUNTE COMUNALI E PROVINCIALI/METROPOLITANE, COMUNITÀ MONTANE O DI ALTRI ORGANISMI ASSIMILABILI PER IL TEMPO DI DURATA RIUNIONI
- ALTRI PERMESSI PER COMPONENTI DI ORGANI ESECUTIVI DI EL E PRESIDENTI DEI CONSIGLI (MAX 24 ORE MESE)

-
- ALTRI PERMESSI PER SINDACI , PRESIDENTI DI PROVINCE E DI CONSIGLI PROVINCIALI MAX 48 ORE LAVORATIVE AL MESE;
 - DIRITTI POTESTATIVI ESERCITABILI CON PREAVVISO RAGIONEVOLE E DOCUMENTAZIONE DI ATTIVITÀ E TEMPI DELLA STESSA;
 - SONO PERMESSI RETRIBUITI
 - (ONERE FINALE è DELL'ENTE(ORGANISMO PRESSO CUI SONO AMMINISTRATORI RIMBORSANO AL DATORE LE ORE DI ASSENZA)

FORMAZIONE



PERMESSI PER MOTIVI DI STUDIO

- Art. 10 l. 300/1970
- Lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria e secondaria, di qualificazione professionale, statali pareggiate o riconosciute o abilitate al rilascio di titoli di studi o legali → TURNI DI LAVORO CHE AGEVOLINO LA FREQUENZA DI CORSI E PREPARAZIONE ESAMI E NON SONO OBBLIGATI A PRESTARE STRAORDINARIO DURANTE I RIPOSI SETTIMANALI
- AGEVOLAZIONI ESTESE ANCHE AI FREQUENTANTI CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE INDETTI DALLA REGIONE. ESCLUSI GLI STUDENTI UNIVERSITARI.

-
- I LAVORATORI STUDENTI (ANCHE UNIVERSITARI) HANNO DIRITTO A FRUIRE DI PERMESSI GIORNALIERI RETRIBUITI PER SOSTENERE GLI ESAMI;
 - SONO DIRITTI POTESTATIVI FERMO L'ONERE DI PRODURRE LE CERTIFICAZIONI NECESSARIE
 - ALTRE IPOTESI DI PERMESSO PER MOTIVI DI STUDIO POSSONO ESSERE PREVISTE DAL CCNL.

CONGEDI FORMATIVI

- ART. 5 L. 53/2000 CONGEDI PER LA FORMAZIONE → CONSENTIRE AL LAVORATORE CHE ABBAIA ALMENO 5 ANNI DI ANZIANITÀ PRESSO LA PA DI FRUIRE DI UN PERIODO DI **CONGEDO DAL LAVORO CONTINUATIVO O FRAZIONATO NON SUPERIORE A 11 MESI** PER SODDISFARE ESIGENZE FORMATIVE.
- POSSIBILI CAUSALI ART. 5 C. 2 → COMPLETAMENTO SCUOLA DELL'OBBLIGO CONSEGUIMENTO TITOLO DI STUDIO DI SECONDO GRADO, DIPLOMA UNIVERSITARIO O LAUREA; PARTECIPAZIONE AD ATTIVITÀ FORMATIVE DIVERSE DA QUELLE POSTE IN ESSERE O FINANZIATE DAL DATORE DI LAVORO E ALLA NATURA DELLE QUALI LA NORMA NON PONE LIMITTI OGGETTIVI.

CONGEDI FORMATIVI

- DIVERSAMENTE DAI PERMESSI STUDIO art. 10 l. 300/1970 → ART. 5 PENSATO PER RENDERE POSSIBILE ALTERNANZA STUDIO LAVORO MA ANCHE SI PRESTA A SOSTENERE LE PERSONALI SCELTE FORMATIVE;
- IL DATORE PUÒ NON ACCOGLIERE LA RICHIESTA DI CONGEDO PER LA FORMAZIONE OVVERO PUÒ DIFFERIRNE L'ACCOGLIMENTO NEL CASO DI COMPROVATE ESIGENZE ORGANIZZATIVE (ART. 5 C. 4) → RUOLO DEL CCNL SU PREAVVISO (MIN. 30 GG) E MODALITÀ DI FRUIZIONE

CONGEDI FORMATIVI

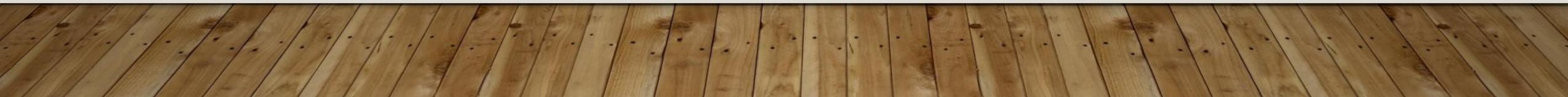
- DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO SENZA SPETTANZA DELLA RETRIBUZIONE E DECORSO ANZIANITÀ DI SERVIZIO
- NON CUMULABILE CON FERIE MALATTIA E CONGEDI. POSSIBILE INTERRUZIONE PER SOPRAVVENIRE DI UNA GRAVE E DOCUMENTATA INFERMITÀ
- PARTICOLARI CONGEDI PER LA FORMAZIONE CONTINUA FINALIZZATI A GRANTIRE AI LAVORATORI OCCUPATI E NON LA POSSIBILITÀ DI PERSEGUIRE PERSONALI PERCORSI FORMAZIONE PER TUTTO L'ARCO DELLA VITA E DI ACCRESCERE LE PROPRIE CONOSCENZE E COMPETENZE PROFESSIONALI

-
- FORMAZIONE CONTINUA → AMBITO DELL'OFFERTA FORMATIVA STATO REGIONI EL E DERIVA DA SCELTA AUTONOMA DEL LAVORATORE PUÒ ESSERE PREDISPOSTA DAL DATORE CON PIANI FORMATIVI AZIENDALI IO TERRITORIALI CONCORDATI CON LE PARTI SOCIALI. LASCIATA ALLA CCNL

LA FORMAZIONE.

- ART. 7 CO. 1 E 4 D.LGS. 165/2001
- PARITÀ DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE
- LE PA CURANO LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE IVI COMPRESO QUELLO CON QUALIFICHE DIRIGENZIALI GARANTENDO ALTRESÌ L'ADEGUAMENTO DEI PROGRAMMI FORMATIVI, AL FINE DI CONTRIBUIRE ALLO SVILUPPO DELLA CULTURA DI GENERE DELLA PA

MOTIVI DI CURA



PERMESSI E CONGEDI PER MOTIVI DI CURA

- ART. 4 L. 53/2000 CON INTEGRAZIONE D.M. 278/2000
- PERMESSO RETRIBUITO DI 3 GIORNI L'ANNO IN CASO DI DECESSO O DOCUMENTATA GRAVE INFERMITÀ DEL CONIUGE O DI UN PARENTE ENTRO IL 2°GRADO (ANCHE NON CONVIVENTE) O DEL CONVIVENTE (STABILE CONVIVENZA DEVE EMERGERE DA CERTIFICAZIONE ANAGRAFICA).
- PER FRUIRE DEL PERMESSO L'INTERESSATO DEVE COMUNCIARE PREVENTIVAMENTE AL DATORE L'EVENTO E I GIORNI (CON IDONEA DOCUMENTAZIONE)

-
- I GIORNI DI PERMESSO DEVONO ESSERE USATI ENTRO 7 GIORNI DAL DECESSO O DALL'ACCERTAMENTO DELLA GRAVE INFERMITÀ O DELLA NECESSITÀ DI PROVVEDERE AD INTERVENTI TERAPEUTICI
 - IL DIPENDENTE PRIVATO O PUBBLICO Può RICHIEDERE UN PERIODO DI CONGEDO CONTINUATIVO O FRAZIONATO NON SUPERIORE A 2 ANNI PER GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI FAMILIARI:

MOTIVI FAMILIARI

- I) NECESSITÀ FAMILIARI DERIVANTI DAL DECESSO DI UNA DELLE PERSONE DELLA PROPRIA FAMIGLIA O COMUNQUE PROSSIME
- II) SITUAZIONI DI GRAVE DISAGIO PERSONALE CON ESCLUSIONE DELLA MALATTIA IN CUI INCORRA IL DIPENDENTE;
- III) GRAVI PATOLOGIE (da elenco) CHE RIGUARDANO LE PERSONE DI CUI AL P.I.

-
- IL CONGEDO Può ESSERE RICHIESTO = HA DIRITTO **NON** AD OTTENERLO MA A CHE LA SUA RICHIESTA SIA VALUTATA SECONDO CORRETTEZZA E BUONA FEDE. FATTA SALVA L'EVENTUALE DISCIPLINA INTRODOTTA DAI CONTRATTI COLLETTIVI.
 - Durante il congedo → CONSERVAZIONE POSTO/NO RETRIBUZIONE/NO ANZIANITÀ DI SERVIZIO/NO ALTRE ATTIVITÀ LAVORATIVE.

GRAVI DISABILITÀ DEGLI ASSISTITI



L. 104/1992, ART. 33

- LA LAVORATRICE MADRE O, IN ALTERNATIVA, IL LAVORATORE PADRE, ANCHE ADOTTIVI, DI MINORE CON HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ ACCERTATA POSSONO CHIEDERE AI RISPETTIVI DATORI DI LAVORI DI USUFRUIRE, IN ALTERNATIVA AL PROLUNGAMENTO FINO A TRE ANNI DEL PERIODO DI ASTENSIONE FACOLTATIVA, DI DUE ORE DI PERMESSO GIORNALIERO RETRIBUITO FINO AL COMPIMENTO DEL TERZO ANNO DI VITA DEL BAMBINO.

CARATTERISTICHE DEL SOGGETTO ASSISTITO

- PERSONA HANDICAPPATA NON RICOVERATA A TEMPO PIENO
- HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ
- CONIUGE, PARENTE O AFFINE ENTRO IL SECONDO GRADO (OVVERO ENTRO IL TERZO GRADO QUALORA I GENITORI O IL CONIUGE DELLA PERSONA CON HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ ABBIANO COMPIUTO I 65 ANNI DI ETÀ OPPURE SIANO ANCHE ESSI AFFETTI DA PATOLOGIE INVALIDANTI O SIANO DECEDUTI O MANCANTI)

OGGETTO DEL DIRITTO.PERMESSI

- **TRE GIORNI DI PERMESSO MENSILE RETRIBUITO** COPERTO DA CONTRIBUZIONE FIGURATIVA,ANCHE IN MANIERA CONTINUATIVA
- NON Già FRUITO PER LO STESSO PARENTE DA ALTRI LAVORATORI
- SE è IL FIGLIO CON HANDICAP GRAVE→ IL DIRITTO È RICONOSCIUTO AD ENTRAMBI I GENITORI, ANCHE ADOTTIVI, CHE POSSONO FRUIRNE ALTERNATIVAMENTE.

-
- IL DIPENDENTE HA DIRITTO DI PRESTARE ASSISTENZA NEI CONFRONTI DI PIU' PERSONE IN SITUAZIONE DI HANDICAP GRAVE → SE CONIUGE O DI UN PARENTE O AFFINE ENTRO IL PRIMO GRADO O ENTRO IL SECONDO GRADO (QUALORA I GENITORI O IL CONIUGE DELLA PERSONA CON HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITA' ABBIANO COMPIUTO I 65 ANNI DI ETA' OPPURE SIANO ANCH'ESSI AFFETTI DA PATOLOGIE INVALIDANTI O SIANO DECEDUTI O MANCANTI)

-
- LA CORTE COSTITUZIONALE, CON SENTENZA 23 SETTEMBRE 2016 N. 213, (IN GAZZ. UFF., 28 SETTEMBRE 2016, N. 39), HA DICHIARATO L'ILLEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE DEL TERZO COMMA, NELLA PARTE IN CUI NON INCLUDE IL CONVIVENTE TRA I SOGGETTI LEGITTIMATI A FRUIRE DEL PERMESSO MENSILE RETRIBUITO PER L'ASSISTENZA ALLA PERSONA CON HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ, IN ALTERNATIVA AL CONIUGE, PARENTE O AFFINE ENTRO IL SECONDO GRADO.

-
- *«L'istituto del permesso mensile retribuito è dunque in rapporto di stretta e diretta correlazione con le finalità perseguite dalla legge n. 104 del 1992, in particolare con quelle di tutela della salute psico-fisica della persona portatrice di handicap.*
 - *La salute psico-fisica del disabile quale diritto fondamentale dell'individuo tutelato dall'art. 32 Cost., rientra tra i diritti inviolabili che la Repubblica riconosce e garantisce all'uomo, sia come singolo che nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità (art. 2 Cost.)»*

INTERPELLO MINISTERIALE 2014

- Alla luce delle osservazioni svolte, si ritiene pertanto che al fine di consentire la fruizione dei permessi ex art. 33, comma 3, L. n. 104/1992 ai parenti o affini entro il terzo grado debba essere dimostrata esclusivamente la circostanza che il coniuge e/o i genitori della persona con handicap grave si trovino in una delle specifiche condizioni stabilite dalla medesima norma, a nulla rilevando invece, in quanto non richiesto, il riscontro della presenza nell'ambito familiare di parenti o affini di primo e di secondo grado.

- DIMOSTRAZIONE PERMESSI→

Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 KM rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito

OGGETTO DEL DIRITTO. SEDE E TRASFERIMENTI.

- L LAVORATORE CHE ASSISTE HA DIRITTO DI SCEGLIERE OVE POSSIBILE LA SEDE DI LAVORO PIÙ VICINA AL DOMICILIO DELLA PERSONA DA ASSISTERE E NON PUÒ ESSERE TRASFERITO SENZA IL SUO CONSENSO AD ALTRA SEDE

-
- Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti.

IL LAVORATORE CON HANDICAP GRAVE



IL LAVORATORE CON HANDICAP GRAVE

- LA PERSONA HANDICAPPATA MAGGIORENNE IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ PUÒ USUFRUIRE ALTERNATIVAMENTE DEI PERMESSI DI CUI AI COMMI 2 E 3, HA DIRITTO A SCEGLIERE, OVE POSSIBILE, LA SEDE DI LAVORO PIÙ VICINA AL PROPRIO DOMICILIO E NON PUÒ ESSERE TRASFERITA IN ALTRA SEDE, SENZA IL SUO CONSENSO

ALTRE IPOTESI DI CONGEDO



CCNL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA (HP 2018)

- **Art. 18 CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA**
- ASTENSIONE PER MOTIVI CONNESSI A PERCORSI DI PROTEZIONE (art. 24 d.lgs. 80/2015) PER MASSIMO 90 GIORNI LAVORATIVI DA FRUIRE ENTRO 3 ANNI
- TRATTAMENTO ECONOMICO DELLA MATERNITÀ
- DIRITTO ALLA TRASFORMAZIONE DA FULL TIME A PART TIME
- DIRITTO A DOMANDARE TRASFERIMENTO AD ALTRA A IN COMUNE DIVERSO

CCNL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA (HP 2018)

- ART. 32 PERMESSI PER I DONATORI DI SANGUE E MIDOLLO OSSEO
- ART. 33 PERMESSI PER VISITE TERAPIE PRESTAZIONI SPECIALISTICHE OD ESAMI DIAGNOSTICI 18 ORE ANNO SCOLASTICO. CFR CONDIZIONI PREVISTE NEL CCNL. (cfr testo)
- ART. 45 **RIPOSI SOLIDALI PER DIPENDENTI CHE DEBBANO PRESTARE ASSISTENZA A FIGLI MINORI CHE ESIGANO CURE COSTANTI**

CCNL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA (HP 2018)

- ART. 46 PERMESSI RETRIBUITI A DOMANDA DEL DIPENDENTE:
- PARTECIPAZIONE A CONCORSI OD ESAMI, OTTO GIORNI ALL'ANNO;
- LUTTO PER IL CONIUGE PER PARENTI E AFFINI O CONVIVENTE, 3 ENTRO 7 GIORNI DALLA MORTE;
- 15 GIORNI PER IL MATRIMONIO
- INTERA RETRIBUZIONE ECCETTO STRAORDINARIO E INDENNITÀ CHE ESIGA LA PRESTAZIONE LAVORATIVA

CCNL COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA (HP 2018)

- PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER PARTICOLARI MOTIVI FAMILIARI O PERSONALI DI 18 ORE RETRIBUITE ALL'ANNO CFR.ART. 47
- Nb i PERMESSI SONO PREVISTI PER TUTTO IL PERSONALE SIA ATA, SIA TECNICO AMMINISTRATIVO, SIA DI RICERCA.

CCNL COMPARTO SANITÀ PERSONALE NON DIRIGENTE (2018)

- ART. 34 RIPOSI SOLIDALI
- ART. 36 PERMESSI GIORNALIERI RETRIBUITI (CONCORSI E LUTTO)
- ART. 37 PERMESSI ORARI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI E FAMILIARI (non specificati)
- ART. 38 PERMESSI PREVISTI DA SPECIFICHE DN
- ART. 39 CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA
- ART. 40 ASSENZE PER ESPLETAMENTO VISITE TERAPIE PRESTAZIONI SPECIALISTICHE ESAMI DIAGNOSTICI

CCNL COMPARTO SANITÀ PERSONALE NON DIRIGENTE (2018)

- ART. 41 → PERMESSI ORARI A RECUPERO
- Art. 43 → ASSENZE PER MALATTIA IN CASO DI GRAVI PATOLOGIE RICHIEDENTI TERAPIE SALVAVITA
- ART. 44 → INFORTUNI SUL LAVORO, MALATTIE PROFESSIONALI E INFERMITÀ DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO
- ART. 45 → CONGEDI DEI GENITORI, RICHIAMO AL 151/2001 E PRECISAZIONI SUL FRONTE TRATTAMENTO ECONOMICO

CCNL COMPARTO SANITÀ PERSONALE NON DIRIGENTE (2018)

- ART. 43 IN CASO DI PATOLOGIE GRAVI CHE RICHIEDANO TERAPIE SALVAVITA COME EMODIALISI E CHEMIOTERAPIA ED ALTRE AD ESSA ASSIMILABILI I GIORNI DI RICOVERO OSPEDALIERO O DI DAY HOSPITAL NONCHÉ I GIORNI DI ASSENZA NON SONO COMPUTATI NEL COMPORNO + **DIRITTO ALL'INTERO TRATTAMENTO ECONOMICO.(ANCHE I GIORNI DI ASSENZA DOVUTA AD EFFETTI COLLATERALI)**
- ART. 47 → PERMESSI GIORNALIERI E RIDUZIONE ORARIO PER LAVORATORI TOSSICO OD ALCOL DIPENDENTI CHE SI SOTTOPONGONO A PROGETTO DI RECUPERO

CCNL COMPARTO SANITÀ PERSONALE NON DIRIGENTE (2018)

- ART. 48 DIRITTO ALLO STUDIO
- PERMESSI RETRIBUITI → MAX 150 ORE ANNUE/MAX 3% ORGANICO IN SERVIZIO A TEMPO IND. ALL'ANNO.

CCNL COMPARTO REGIONI ED ENTI LOCALI 2017 (NON DIRIGENTI)

- ASSENZE PER MALATTIA (ART. 13 CCNL 2001)
- TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICO FISICHE (art. 21 ccnl 14.9.2000)
- CONGEDI GENITORIALI (ART. 17 CCNL 2000)
- CONGEDI PER LA FORMAZIONE (ART. 16 CCNL 2000)
- CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI (ART. 18 CCNL 2000)
- ASPETTATIVE PER MOTIVI PERSONALI

CCNL COMPARTO REGIONI ED ENTI LOCALI 2017 (NON DIRIGENTI)

- ASPETTATIVA PER MOTIVI PERSONALI (ART. 11 CCNL 2000) → SENZA RETRIBUZIONE NÉ DECORRENZA ANZIANITÀ PER 12 MESI IN UN TRIENNIO COMPATIBILIMENTE CON LE ESIGENZE ORGANIZZATIVE E DI SERVIZIO
- ASPETTATIVA PER DOTTORATO DI RICERCA O BORSA DI STUDIO (ART. 12 CCNL 2000) → ASPETTATIVA PER MOTIVI DI STUDIO SENZA ASSEGNI PER TUTTO IL PERIODO DI DURATA DEL CORSO.
- ALTRE ASPETTATIVE (ART. 13 CCNL 2000) → CARICHE PUBBLICHE E VOLONTARIATO PREVISTE DALLA LEGGE

CCNL COMPARTO REGIONI ED ENTI LOCALI 2017 (NON DIRIGENTI)

- DIRITTO ALLO STUDIO (ART. 15 CCNL 2000) → 150 ORE ALL'ANNO/MAX 3% PERSONALE ANNO/ **RETRIBUITI**
- ASSENZE GOT EVPO → ASSENZE NON RETRIBUITE E NON UTILI AI FINI DI ANZIANITÀ E LATRI ISTITUTI

L 476/1984 ED S.M. IN MATERIA DI BORSE DI STUDIO E DOTTORATO DI RICERCA NELLE UNIVERSITÀ(ART.2).

- *Il pubblico dipendente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca è collocato a domanda, compatibilmente con le esigenze dell'amministrazione, in congedo straordinario per motivi di studio senza assegni per il periodo di durata del corso ed usufruisce della borsa di studio ove ricorrano le condizioni richieste. In caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale ed in quiescenza in godimento da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro. Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, cessi il rapporto di lavoro o di impiego con qualsiasi amministrazione pubblica per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti ai sensi del secondo periodo*

-
- *I congedi straordinari e i connessi benefici in godimento alla data di entrata in vigore della presente disposizione sono mantenuti. Non hanno diritto al congedo straordinario, con o senza assegni, i pubblici dipendenti che abbiano già conseguito il titolo di dottore di ricerca, né i pubblici dipendenti che siano stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico, beneficiando di detto congedo. I congedi straordinari e i connessi benefici in godimento alla data di entrata in vigore della presente disposizione sono mantenuti (1).*

-
- *Le norme di cui al presente articolo si applicano anche al personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in riferimento all'aspettativa prevista dalla contrattazione collettiva (2).*
 - *Il periodo di congedo straordinario è utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e di previdenza.*