

Molte le novità ordinarie contenute nel nuovo contratto per il 2016-2018

## Enti locali, lavoro più flessibile Orari elastici, permessi per visite, ferie solidali, riposi

DI LILIANA CIRILLO  
ED EUGENIO PISCINO

**N**ella notte tra il 20 e il 21 febbraio, dopo svariati incontri con le organizzazioni sindacali, è stato sottoscritto l'accordo preliminare per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro per il comparto funzioni locali, bloccato, si ricorda, dall'anno 2009. Le novità più interessanti, presenti nelle prime bozze diffuse, riguardano le ferie, i riposi solidali, i congedi per le donne vittime di violenza, la disciplina per le assenze per espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, gli effetti delle unioni civili sugli istituti contrattuali. Novità anche sul procedimento disciplinare e sulla classificazione del personale.

**Ferie e festività.** Si introduce, in via sperimentale, per le regioni e gli enti regionali, la fruizione delle ferie a ore; l'espressa previsione della pianificazione delle ferie dei dipendenti da parte dell'ente; l'ipotesi delle ferie maturate e non godute per esigenze di servizio, monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge.

**Ferie e riposi solidali.**

L'istituto, introdotto dall'art. 24 del dlgs n. 151/2015 (cosiddetto Jobs act), consente ai lavoratori di cedere a titolo gratuito, i riposi e le ferie maturati, ai colleghi, che debbano assistere figli minori che, per le condizioni di salute, necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi. L'ipotesi di contratto interviene, pertanto, sui punti di competenza, in maniera sperimentale, fino al prossimo rinnovo contrattuale.

**Unioni civili.** Il riconoscimento delle unioni civili, avvenuto con la legge n. 76/2016, determina che tutte le disposizioni del Ccnl riferite al matrimonio, o contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applichino anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

**Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari.** Uniformandosi alla disciplina già in vigore per altri comparti, con un articolo specificamente dedicato, viene introdotta la fruizione a ore dei permessi retribuiti, per particolari motivi personali o familiari, compatibilmente con le esigenze di servizio, pari a 18 ore per anno.

**Congedi per le donne vittime di violenza.** In attuazione dell'art. 24 del Jobs act (dlgs n. 80/2015), si riconosce alla lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, la possibilità di usufruire di congedi, per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, nell'arco di tre anni, per motivi connessi a tali percorsi. L'utilizzo dei congedi potrà avvenire anche su base oraria. Alle dipendenti in queste particolari condizioni sarà consentito anche presentare domanda di trasferimento ad altra ammini-

strazione pubblica, ubicata in un comune diverso da quello di residenza.

**Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche**

**od esami diagnostici.**

Nel nuovo contratto si disciplina il cosiddetto «permesso per malattia ad ore», legato alle visite e prestazioni specialistiche. L'art. 55-septies, comma 5-ter del dlgs n. 165/2001, introdotto con la riforma Brunetta del 2009, ha definito l'assenza come permesso e il contratto inter-

viene a disciplinarne i contenuti, come era stato chiarito anche dalla giurisprudenza. Si riconoscono, pertanto, specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. Al dipendente sarà consentito, tuttavia, di utilizzare anche i permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi

connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, con il corrispondente trattamento economico e giuridico.

**Procedimento disciplinare.** Le previsioni dei precedenti contratti sono integrate con le disposizioni normative intervenute negli anni, sia per quanto attiene alle tipologie di sanzioni, sia in ordine alle modalità di svolgimento del procedimento disciplinare.

**Importanti novità per la classificazione del personale.** Si conferma il sistema, ma se ne prevede la revisione, con una commissione paritetica. Viene superata la distinzione nell'ambito della categoria D, eliminando la posizione di ingresso D3, mentre per la categoria B, restano particolari profili professionali, per i quali l'accesso dall'esterno avviene nella posizione economica B3. Le risorse per le posizioni organizzative sono estrapolate dal fondo per il salario accessorio e poste a carico del bilancio.

