



**COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO
REGIONI E AUTONOMIE LOCALI
COORDINAMENTO AZIENDALE AIPO
info@csaemiliaromagna.it**

27 ottobre 2011
Prot. n. 83/2011

A **Tutti i Componenti del CUG:**
c/o AIPO –Strada Garibaldi, 75 -43100 Parma
Calasso, Rasio; Barbieri; Eccher; Collosi;
Valente; Lenzi; Gavetti; Iaria; Corradi; Farioli;
Vicariotto; Musa; Bertoncini.

OGGETTO: SEGNALAZIONE AL CUG. Direttiva per i criteri di autorizzazione per la fruizione di alcune tipologie di permesso retribuito art. 19 CCNL -EE.LL. del 06/07/1995 e Legge 53/2000 (Prot. n. 38176 del 01 ottobre 2009).

Al **Ministero del Lavoro della Salute e delle Politiche Sociali.** -Via Fornovo, 8 -00191 Roma
C. Att.ne Dott.ssa A. Servidori

Alla **Regione Lombardia DG Istruzione, Formazione e Lavoro.** Via Cardano, 10 -20124 Milano
C. Att.ne Dott.ssa M. T. Coppo Gavazzi

Alla **Regione Piemonte Direzione Istruzione, Formazione Professionale e Lavoro.**
Via Magenta, 12 -10128 Torino
C. Att.ne Dott.ssa A. Vitale

Alla **Regione Emilia Romagna**
Ufficio Consigliere regionali di parità
Via Aldo Moro, 38 -40127 Bologna
C. Att.ne Dott.ssa R. M. Amorevole

Alla **Veneto Lavoro**
Via Cà Marcello, 67 -30172 Mestre (VE)
C. Att.ne Dott.ssa L. Basso

Ai **Coordinatori Aziendali CSA c/o Regioni:**
Lombardia, Piemonte, Emilia Romagna e Veneto. Angelo Rossi, Luigi Serra, Maria Giulia Bertusi e Mirko Speciale

Al **Comitato di Indirizzo A.I.Po**
A. Peri, R. Ravello, D. Belotti, M. Conte

Al **Nucleo di Valutazione dell'A.I.Po**
Tramite A.I.Po

In data 1 ottobre 2009 l'Agenzia Interregionale per il Fiume Po, con sede in Parma Via G. Garibaldi, 75 ha emesso in modo arbitrario ed unilaterale una direttiva relativa alla regolamentazione dei permessi retribuiti di cui all'art. 19 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro comparto EE.LL., di fatto contravvenendo a quei doveri inderogabili di solidarietà sociale menzionati anche dalla nostra Costituzione.

A tal proposito l'attuale Direttore, Luigi Fortunato, si era assunto l'impegno di rivedere il regolamento in questione alla presenza dell'allora Presidente Boni e dei dirigenti di questa O.S.. Anche in occasione dell'ultimo incontro sindacale si è ulteriormente impegnato a rivedere la direttiva in questione. Considerato che l'Amministrazione, troppo spesso, non mantiene gli impegni



assunti a sfregio di tutto il personale, si chiede al CUG di portare all'attenzione dell'Amministrazione il proprio competente parere in merito ai suddetti permessi.

Nello specifico riteniamo che il regolamento contenga degli elementi che non tengono conto dei valori indivisibili della dignità umana, della sfera familiare, dei nostri cari **diversamente abili**, della tutela dei minori e degli anziani.

In particolare nell'introduzione (**pag. 1 allegato 1**) viene ribadito che [...] *la necessità di intervenire scaturisce da due elementi fondamentali: il primo per assicurare ad ogni dipendente condizioni di parità applicativa, il secondo per riportare l'ambito di applicazione a casistiche e modalità maggiormente in linea con la normativa, contrattuale e non, di riferimento.* [...] ciò naturalmente oltre a risultare non veritiero è anche inattendibile in quando lo spirito dei contratti e delle norme in genere è quello di agevolare la persona, la famiglia, i nostri cari diversamente abili, la non discriminazione ecc.

AL PUNTO A) PAG. 2 -nascita di figli. [...] *viene prevista la concessione sino ad un massimo di giorni due a discrezione del dirigente* [...] di nuovo viene bastonata la sfera familiare anche perché potrebbe verificare il caso in cui il dipendente ha bisogno di restare a casa per assistere un altro figlio minore, prestare assistenza al coniuge durante l'eventuale ricovero ospedaliero, prestare cure ad un proprio caro diversamente abile.

AL PUNTO C) PAG. 2 -**visite mediche collegiali.** *In caso di accertamento idoneità al lavoro e causa di servizio, qualora la visita sia espletata su richiesta dell'Agenzia;* è clamoroso che l'A.I.Po obblighi il dipendente a richiedere il permesso retribuito per accertare lo stato di salute al fine dell'accertamento dell'idoneità al lavoro.

AL PUNTO D) PAG. 2. -**visite specialistiche.** *A cui il dipendente deve accedere, ricadenti in orario normale di Ufficio, a condizione che il lavoratore abbia terminato il periodo di ferie spettante di competenza annuale.* E' evidente che ciò è totalmente in contrasto con la normativa vigente (codice civile, CCNL, Direttiva Europea ecc.) in quanto, come dovrebbe essere noto, la finalità dell'istituto delle ferie è quella di consentire il recupero fisico-psichico, finalità che evidentemente contrasta con la necessità di effettuare una visita medica, degli esami diagnostici, o per adempiere ai doveri di cura dei propri familiari. Inoltre si configura come un nuovo istituto non previsto da alcun contratto o norma ad esso collegata. [...] *si tratta di un diritto avente come finalità quella di garantire e consentire un recupero dell'integrità fisica e psichica del lavoratore. [...]il lavoratore ha diritto alle ferie annuali retribuite "e non può rinunziarvi art. 36 c. 3 Costituzione [...].*

AL PUNTO E) PAG. 2. -**testimonianza in Tribunale.** *Per fatti non d'Ufficio. Un giorno max su presentazione di invito o certificato di comparazione.* Contrasta con il diritto alla protezione dei dati personali in quanto l'invito o il certificato di comparazione può contenere una miriade di dati che rientrano nella sfera personale e riservata dell'individuo.

AL PUNTO H) PAG. 2. -**adozione o affido.** *Per l'espletamento delle pratiche di adozione e affido familiare o preadottivo antecedente all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia. La concessione è subordinata alla produzione del decreto di adozione o di affido o del provvedimento di affido rilasciato dai servizi sociali [...].* Contrasta con il diritto alla protezione dei dati personali in quanto il decreto di adozione potrebbe contenere dati sensibili e quindi protetti da privacy.

PUNTO 3 PAG. 3. **Permessi retribuiti di cui all'art. 4 comma 1 della Legge 53/2000.** Viene completamente normato ex novo, distorto nei contenuti e non viene in alcun modo preso in considerazione il regolamento attuativo della legge stessa **D.M. N. 278 DEL 21 LUGLIO 2000.** Evidenziamo che i suddetti permessi *non sono solo* cumulabili con le previsioni contrattuali, ma anche con quelli spettanti per assistere le persone **diversamente abili**.



PUNTO 4 PAG 4. Decorrenza *La presente direttiva entra in vigore a partire dal 1° ottobre 2009 [...]. La direttiva venne emanata in data 1 ottobre 2009 con entrata in vigore a partire dal 1° ottobre 2009 senza tener conto di nessun periodo di transizione creando situazioni di disparità tra chi ha già usufruito del permesso e chi deve ancora usufruirne. Inoltre, alcuni colleghi, hanno formulato la richiesta di permesso per motivi personali e/o familiari prima dell'entrata in vigore della direttiva e tale permesso non gli è stato concesso, per contro invece altri colleghi hanno usufruito di tale istituto solo qualche giorno prima del 1 ottobre 2009. Par condicio? Non discriminazione?.*

Nella direttiva non vengono presi in considerazione gli aspetti legati alla sfera familiare e sociale soprattutto per quanto riguarda i nostri cari **diversamente abili** che, se pur tutelati da altra normativa, potrebbero usufruire anche dell'istituto del permesso retribuito in quanto non incompatibile con la normativa specifica.

In seguito i dipendenti A.I.Po, in data 15 ottobre 2009 hanno trasmesso al Direttore dell'A.I.Po Luigi Fortunato una nota, con 177 firme, nella quale vengono evidenziate oltre alle difformità contrattuali anche la non conformità della direttiva alla circolare n. 8/2008 del Dipartimento della Funzione Pubblica nella quale vengono menzionati le modalità di fruizione dei permessi retribuiti in questione soprattutto per quanto riguarda le visite specialistiche, terapie e accertamenti diagnostici (**casistica oggi superata dalla sopraggiunta normativa**). Evidenziando, altresì, con riferimento al punto d) pag. 2 che l'istituto delle ferie non è comparabile all'istituto contrattuale dell'art. 19 CCNL, conseguentemente tali permessi non possono essere correlati alla fruizione delle ferie.

Oltre agli aspetti normativi, contrattuali ed interpretativi, di non meno importanza, ci sono anche degli aspetti sociali, culturali, economici ed etici che riguardano la fruizione di tali permessi retribuiti, di particolare rilevanza quelli legati alla sfera familiare che, come noto, oggi costituiscono il *nocciolo centrale* della politica del Welfare, -non solo in Italia-, della Costituzione Italiana ed Europea tralasciando, per ovvi motivi, tutte le norme ad esse collegate.

Con la direttiva in questione viene comunque bastonata la sfera familiare; in aperto contrasto con i principi sottesi alle Amministrazioni più moderne e cosiddette "family friendly", in contrasto con le norme di buona amministrazione, tese a favorire il benessere del dipendente, collocando i nostri manager/dirigenti in epoca preistorica rispetto agli insegnamenti di nuovo management ispirati ai principi di equità, non discriminazione, pari opportunità, al fine di favorire un clima lavorativo sereno e quindi competitivo.

Inoltre traspare una forte componente di oppressione e i lavoratori individuati come esseri che devono, volenti o nolenti, adattarsi alle circostanze che vengono loro imposte anche se illegittime.

FONTI NORMATIVE CHE REGOLANO LA FRUIZIONE DEI PERMESSI:

-ART. 19 CCNL EE.LL. DEL 06/07/1995 C. 1 E 2:

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

a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;

b) lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;

2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, 3 giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari documentati, compresa la nascita di figli [...].

-ORIENTAMENTI APPLICATIVI ARAN (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle Pubbliche Amministrazioni);



(Quesito n. 795-19C3 In quali casi può essere accolta la richiesta di fruire dei tre giorni di permesso per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 19 del CCNL del 6.7.1995? In particolare, detti permessi possono essere utilizzati dalla dipendente per l'assistenza al figlio malato quando potrebbero essere utilizzati, allo scopo, gli specifici permessi previsti dal D. Lgs. 151/2001?) *l'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, in relazione ai tre giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali ivi previsti, non ha stabilito alcuna precisa casistica per la loro fruizione; pertanto, spetta all'ente valutare, nella sua discrezionalità, le esigenze addotte dal dipendente a sostegno della richiesta di assentarsi dal servizio in relazione alla eventuale sussistenza di ragioni di servizio tali da impedire la concessione del permesso. Pertanto, l'Ente non è chiamato né a disciplinare le possibili ipotesi giustificative del permesso (data la genericità ed ampiezza della previsione contrattuale "per particolari motivi personali o familiari") né a valutare nel merito la giustificatezza o meno della ragione addotta, ma solo la sussistenza di ragioni organizzative od operative che impediscano la concessione del permesso stesso; in considerazione di quanto detto, appare evidente che non vi sono ostacoli a che detti giorni di permesso possano essere utilizzati dalla dipendente anche per l'assistenza del figlio malato; in quanto non riteniamo che, potendo fruire anche dei permessi retribuiti di cui all'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, la lavoratrice debba necessariamente ed obbligatoriamente avvalersi di permessi di cui all'art. 47 del D.Lgs.n.151/2001, anche in considerazione della circostanza che nel periodo tra i 5 e gli 8 anni del bambino, tali permessi non sono retribuiti [...].*

-ART. 4 L. 53/2000, [*Le disposizioni legislative si pongono come obiettivi prioritari la promozione di un maggiore equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione delle agevolazioni ai genitori dei soggetti portatori di handicap*].

1. *La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.*

2. *I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di [...].*

ART. 2 D.M. N. 278 DEL 21 LUGLIO 2000, [*"Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari." In alternativa alle disposizioni del presente regolamento, per i permessi e i congedi previsti allo stesso titolo dalla contrattazione collettiva vigente si applicano le disposizioni della contrattazione medesima se più favorevoli [...].*]

1. *La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, possono richiedere, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, un periodo di congedo per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del Codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Per gravi motivi si intendono:*



a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al presente comma;
b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al presente comma;
c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;

d) le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma a esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

4) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà. [...].

CIRCOLARE 16/11/2000 N. 14/00 Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica [salvaguardano le condizioni di maggior favore già disciplinate dai contratti collettivi nazionali].

CIRCOLARE N. 8/2008 del Dipartimento della Funzione Pubblica [Decreto legge n. 112 del 2008 convertito in legge n. 133 del 2008 – “Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria” – art. 71 – assenze dal servizio dei pubblici dipendenti – ulteriori chiarimenti].

DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165 [Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche].

[...] Le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e delle province autonome, nel rispetto dell'articolo 97, comma primo, della Costituzione, al fine di:

a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;

b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica; e) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato.[...].

DECRETO LEGISLATIVO 30 GIUGNO 2003, N. 196 [Codice in materia di protezione dei dati personali].

Chiunque ha diritto alla protezione dei dati personali che lo riguardano.

DECRETO LEGISLATIVO 8 APRILE 2003, N.66 [Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro].

ULTERIORI PRECISAZIONI:

La direttiva in questione oltre a bastonare la sfera familiare e i nostri cari diversamente abili non



assicura il **buon andamento** e **l'imparzialità dell'amministrazione** [...] come sancito dall'art. 97 della Costituzione ma, non basta, occorre riflettere anche sull'art. 1 D.Lgs. n. 165/2001 (art. 1 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come modificato dall'art. 1 del D.Lgs. 80/1998 e dal D.lgs.196/2003) che recita: [...] **Le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e delle province autonome, nel rispetto dell'articolo 97, comma primo, della Costituzione, al fine di:**

a) accrescere **l'efficienza** delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, [...];

b) **razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;**

c) **realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi [...].**

[...] 3. **Le disposizioni del presente decreto costituiscono principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione.** [...] Infine bisogna considerare anche quanto prescritto dall'art. 1 della L. 241/90 e s.m.i. [...] **L'attività amministrativa persegue i fini determinati dalla legge ed è retta da criteri di economicità, di efficacia e di pubblicità secondo le modalità previste dalla presente legge [...]** **La pubblica amministrazione non può aggravare il procedimento se non per straordinarie e motivate esigenze imposte dallo svolgimento dell'istruttoria.**

Il 07 marzo 2011, ad opera del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in accordo con le parti sociali, condiviso dal CSA tramite la CISAL, è stato emanato un importante accordo denominato **“Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra Famiglia e Lavoro”**, nel quale vengono tracciate le linee guida finalizzate a favorire la conciliazione tra tempo di lavoro e tempo di famiglia, anche attraverso la fruizione dei permessi retribuiti **“ad ore”** come prescritto dall'allegato all'accordo di cui sopra.

Con l'occasione si segnala che alcuni componenti del CUG sono tra i firmatari della direttiva riportata in oggetto, quindi risulta incomprensibile e inopportuna la loro presenza all'interno del Comitato stesso.

Pertanto si chiede al CUG di farsi portavoce affinché venga rivista la direttiva in oggetto e resa più consona ed in linea con i principi espressi nelle pagine precedenti.

Si rimane in attesa di riscontro e a disposizione per eventuali approfondimenti anche alla luce del notevole portato sociale che la presente comunicazione riveste.

Distinti saluti.

ALLEGATI:

1. *Direttiva Prot. n. 38176 del 01 ottobre 2009.*

Luigi Caligiuri
Coordinatore Regionale CSA RAL
Emilia Romagna

