



Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche



00187 ROMA – Via Piave 61
tel. 06/42000358 – 06/42010899
fax. 06/42010628

sito internet: www.flp.it Email: flp@flp.it

Segreteria Generale

PIATTAFORMA PER I RINNOVI CONTRATTUALI PER IL TRIENNIO GIURIDICO – ECONOMICO 2013 – 2015 PER TUTTI I COMPARTI DI PUBBLICO IMPIEGO

RAPPORTO DI LAVORO

Anche sulla parte del rapporto di lavoro debbono essere garantite norme contrattuali in grado di superare discriminazioni ed interpretazioni restrittive, al fine di garantire la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici all'interno di un quadro di riferimento capace di offrire adeguati livelli di efficienza ed efficacia.

Per quanto concerne **le ferie** bisogna chiarire che non vi è distinzione alcuna tra giorni di ferie e giorni già previsti dalla legge 937/1977 (riposi compensativi), istituire un istituto tipo “banca delle ferie” per consentire di rinviare all'anno solare successivo i giorni di ferie non fruiti nell'anno in corso.

La materia dei **permessi retribuiti** dovrà essere rivisitata, assicurando l'elevazione dei giorni di permesso retribuito per particolari motivi familiari o personali debitamente documentati, prevedendone anche la frazionabilità su base oraria. L'utilizzo dei permessi studio deve poter essere fruito in modo flessibile permettendone l'utilizzo, oltre che per seguire le lezioni, anche per periodi di preparazione agli esami.

Congedi parentali

Specifiche disposizioni legislative già riconoscono particolari tutele ai genitori per assistere adeguatamente la loro prole; tuttavia si potrebbe estendere la possibilità, ove necessario, di ricorrere ad una maggiore presenza dei genitori senza penalizzare la produttività attraverso la previsione del telelavoro e, quindi, in assenza di una crescita di costi. Inoltre proponiamo che il congedo di due anni previsto dall'articolo 80 della Legge 388/200 (ora articolo 42, comma 5 del D.Lgs. 151/2001) per l'assistenza ai parenti disabili, non dia luogo a decurtazioni delle ferie qualora venga fruito in modo frazionato e l'adeguamento della normativa contrattuale in caso di parto plurimo.

La CSE/FLP inoltre propone una **flessibilizzazione della prestazione lavorativa** per i genitori con figli piccoli anche mediante un anno sabbatico per le donne che potrebbero prolungare di un anno l'aspettativa concessa dall'attuale normativa in occasione della maternità, recuperando l'anno mancante o continuando a lavorare oltre l'età minima pensionabile, oppure con straordinari e giorni di recupero spalmati nell'arco di tempo lavorativo restante; Anno sabbatico che si potrebbe prevedere per entrambi i genitori ogni 4 anni con riduzione dello stipendio nel quinquennio all'80%.

Trattamento di malattia

Dopo le pesanti modifiche introdotte dal D.L. 112/08 convertito nella legge 133/08,



occorre **cancellare la normativa contrattuale** disciplinante la materia, che limitava il trattamento economico, per i casi di assenza per malattia di durata inferiore a 15 giorni, al mancato pagamento del premio relativo all'incentivazione della produttività.

Orario di lavoro

Dovranno essere recepite con specifico e dettagliato accordo le problematiche relative all'applicazione del D. Lgs 66/2003 che recepisce le direttive europee sull'organizzazione dell'orario di lavoro.

Deve essere inoltre stabilita la piena contrattualizzazione della materia, anche in relazione al disposto dell'art. 40 del D. Lgs. n. 165, assicurando comunque che l'orario contrattuale di lavoro possa articolarsi anche su 4 giornate settimanali, con particolare riferimento ai dipendenti pendolari; l'introduzione strutturale di uno strumento quale il telelavoro che consente di garantire pari opportunità lavorative e di gratificazione per quel personale affetto da patologie o investito da condizioni particolari personali e/o familiari tali da rendere particolarmente difficile conciliare le esigenze familiari con gli obblighi lavorativi.

Sanzioni disciplinari

L'assenza di **terzietà** nel sistema disciplinare previsto dal Decreto legislativo 150/2009 pone in evidenza seri problemi in ordine alle garanzie circa i diritti di difesa del dipendente. Il CCNL dovrà pertanto **colmare le lacune** lamentate al fine di dare ampia **garanzia di difesa** durante tutte le fasi del procedimento disciplinare.

Altri istituti

La CSE/FLP propone, inoltre, la definizione di un accordo quadro per tutto il pubblico impiego capace di eliminare le attuali disparità giuridico-ordinamentali in materia di diritti costituzionalmente garantiti, oltre a modificare e integrare gli istituti che mirino concretamente a risultati positivi per i dipendenti pubblici.

In tali ambiti occorre, ad esempio, armonizzare il trattamento giuridico ed economico previsto per le persone affette da gravi patologie, disciplinare organicamente tutte le tipologie dei permessi studio, rendere cogenti ed effettive anche nella Pubblica Amministrazione le norme in materia di sicurezza sul lavoro, disciplinare compiutamente, migliorandone l'effettiva fruizione, gli istituti di mobilità, pari opportunità, part-time, permessi, ferie, pausa, benefici assistenziali e iscrizione ad albi professionali.