

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data: 27/12/2023</p>
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">    </div> <p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p> <p>Aggiornamento all'anno 2023</p>		<p>Pagina 1 di 19</p>

**Aggiornamento opuscolo al personale sui temi delle opportunità per le
madri e per i padri – Anno 2023
(informazioni relative ai provvedimenti normativi volti a favorire la
conciliazione dei tempi di vita e di lavoro)**

REDAZIONE

Struttura di appartenenza	Nome e Cognome	Funzione/Qualifica
UOC Stato giuridico programmazione e acquisizione risorse umane	Dr. Giuseppe Campisi	Dirigente Amministrativo Direttore UOC Stato giuridico programmazione e acquisizione risorse umane
UOS Gestione Giuridica del personale dipendente	Dr. Tullio Conti	Dirigente Sociologo Responsabile UOS Gestione Giuridica del personale dipendente
	Dr. Antonino Ragusa	Collaboratore Amministrativo Professionale UOS Gestione Giuridica del personale dipendente

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p><i>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</i></p>	<p><i>Data:</i> 27/12/2023</p>
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">    </div> <p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p> <p>Aggiornamento all'anno 2023</p>		<p><i>Pagina</i> 2 di 19</p>

INDICE

1. Il precedente opuscolo - Motivi e finalità dell'aggiornamento
2. Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
 - 2.1. Ottimizzazione dell'organizzazione dei tempi e degli spazi di lavoro
 - 2.1.1. Part time/impiego ridotto
 - 2.1.2. Flessibilità oraria (entrata/uscita – pausa pranzo)
 - 2.1.3. Lavoro da remoto
 - 2.1.4. Lavoro agile (c.d. smart working)
 - 2.1.5. Banca delle ore
 - 2.2. Risolvere esigenze personali e particolari di lavoratori e lavoratrici per il supporto all'attività di cura
 - 2.2.1. Tutela della maternità e della paternità
 - 2.2.1.1. Congedo di maternità
 - 2.2.1.2. Congedo di paternità alternativo e obbligatorio
 - 2.2.1.3. Congedo parentale
 - 2.2.1.4. Congedo per la malattia del figlio
 - 2.2.1.5. Riposi giornalieri
 - 2.3.1. Tutela dei portatori di handicap
 - 2.3.1.1. Permessi per assistenza portatori di handicap
 - 2.3.1.2. Congedo retribuito per assistenza portatori di handicap
 - 2.3.1.3. Prolungamento del congedo parentale per figli portatori handicap grave
 - 2.3.1.4. Riposi e permessi per i figli con handicap grave
 - 2.3.1.5. Ulteriori agevolazioni – Benefici per gli affidatari

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data: 27/12/2023</p>
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">    </div> <p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p> <p>Aggiornamento all'anno 2023</p>		<p>Pagina 3 di 19</p>

1 Il precedente opuscolo - Motivi e finalità dell'aggiornamento

Il Piano triennale delle Azioni Positive di questa Azienda, sia con riferimento al triennio 2020- 2022 che a quello successivo 2021- 2023, nell'ambito delle azioni attribuite al Dipartimento Risorse Umane per il conseguimento dell'obiettivo 5 (Favorire politiche di conciliazione tra i tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare), aveva previsto l'elaborazione e distribuzione di un opuscolo al personale sui temi delle opportunità per le madri e per i padri (informazioni relative ai provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro)

L'obiettivo veniva conseguito nell'anno 2021 e come noto, con nota prot. n. 33590 del 23.12.2021 si è provveduto a diramare l'opuscolo a tutte le strutture aziendali, dando carico ai rispettivi responsabili di assicurarne la capillare distribuzione a tutto il personale

Per garantire inoltre la totale divulgazione, con la medesima nota si inoltrava copia dell'opuscolo al Gruppo di lavoro c/o U.O.C. Coordinamento staff strategico per la sua pubblicazione sul sito ove è infatti consultabile, alla sezione Amministrazione Trasparente - sottosezione Performance, all'indirizzo: <https://www.asppalermo.org/ausinforma-dettaglio.asp?ID=67>

Il Piano delle azioni positive 2023/2025 integrato nel Piano Attività e Organizzazione 2023-2025, adottato con Deliberazione n. 470 del 30/03/2023 dell'ASP di Palermo prevede come azione da sviluppare per il conseguimento dell'obiettivo recante sempre il numero 5, per l'anno in corso, l'aggiornamento di questo Opuscolo, allo scopo di adeguarlo agli intervenuti mutamenti normativi.

Inoltre poiché analogo adempimento viene previsto anche per l'anno 2024 e considerato che sono attesi a breve l'entrata in vigore della Legge di Bilancio che dai rumors che circolano provvederà a modificare in parte il trattamento economico del congedo parentale nonché del CCNL 2019-2021 dell'Area si procederà nondimeno nel corso dell'anno venturo al nuovo aggiornamento, con l'intento di realizzare una raccolta sistematica dei documenti finora prodotti.

2. Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

L'impianto dei provvedimenti, rispetto alla precedente edizione dell'opuscolo è in realtà sostanzialmente immutato, ma fra gli atti intervenuti medio tempore sono suscettibili di notevole interesse i seguenti:

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data: 27/12/2023</p>
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">    </div> <p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p> <p style="text-align: center;">Aggiornamento all'anno 2023</p>		<p>Pagina 4 di 19</p>

- a) decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 176 del 29 luglio 2022, in vigore dal 13 agosto 2022, "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio";
- b) CCNL 2019-2021 per il personale del comparto sanità, nell'ambito del quale le modifiche più rilevanti riguardano la disciplina del lavoro agile

Si procederà di seguito ad illustrare i contenuti dei suddetti provvedimenti, significando fin d'ora che, per quanto non esposto resta valido e vigente il contenuto del precedente Opuscolo, motivo per cui si suggerisce una lettura integrata dei due documenti.

2.1. Ottimizzazione dell'organizzazione dei tempi e degli spazi di lavoro

In tale ambito gli istituti previsti sono gli istituti descritti nei seguenti paragrafi, alcuni dei quali sono in continua evoluzione perché corrono in parallelo con il progresso tecnologico costantemente crescente negli ultimi anni al punto che ormai la nostra era viene definita come quella della terza rivoluzione industriale il cui inizio viene fatto coincidere con il 1969, l'anno della nascita dei PLC (Programmable Logic Controller), i primi computer per l'industria che hanno consentito l'automazione di numerosi processi e la creazione dei primi robot industriali e nel terziario lo sviluppo di modalità di prestazione di lavoro neanche pensabili fino a poco più di 50 anni fa.


2.1.1. Part time/impiego ridotto

Nel confermare i contenuti di quanto illustrato nel precedente Opuscolo si segnala che per effetto della stipula del CCNL 2019-2021, le disposizioni contrattuali ora applicabili sono quelle ivi contemplate al Capo III agli articoli 73, 74 e 75 che hanno rispettivamente disapplicato e sostituito gli articoli 60, 61 e 62 del precedente CCNL.

2.1.2. Flessibilità oraria (entrata/uscita – pausa pranzo)

Anche in questo caso l'unica novella che si presenta è relativa alla nuova disposizione contrattuale che reca adesso il numero 43 (articolo che nel CCNL 2019-2021 disciplina l'orario di lavoro), sostanzialmente conforme all'articolo 27 del precedente CCNL ora disapplicato

2.1.3. Lavoro da remoto

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data: 27/12/2023</p>
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">    </div> <p style="text-align: center;">Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p> <p style="text-align: center;">Aggiornamento all'anno 2023</p>		<p>Pagina 5 di 19</p>

Il presente articolo sostituisce quello del precedente Opuscolo che era intitolato "Telelavoro", che appunto costituisce, come noto, una sottospecie del lavoro da remoto.

In questo caso una novità di assoluto rilievo è rappresentata dal fatto che per la prima volta è stata dettata una disciplina contrattuale dell'istituto in parola.

La norma in questione è contenuta nell'articolo 81 del CCNL 20219-2021 del Comparto Sanità che al primo comma definisce il lavoro da remoto come quello prestato, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

Il secondo comma dopo aver precisato che il lavoro da remoto è realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'Azienda o Ente, lo distingue in:



- a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente, che ha formato oggetto di trattazione nel precedente opuscolo, che si richiama integralmente;
- b) altre forme di lavoro a distanza, come il coworking o il lavoro decentrato da centri satellite.

Nel corpo della disposizione è chiarito che il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro, mentre gli sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

Le Aziende o Enti con il consenso del lavoratore possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, nel caso di attività, previamente individuate, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi, oltretutto affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle relative previsioni contrattuali.

L'Amministrazione inoltre può concordare con il lavoratore

- a) il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa previa verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale.

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data: 27/12/2023</p>
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">    </div> <p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p> <p style="text-align: center;">Aggiornamento all'anno 2023</p>		<p>Pagina 6 di 19</p>

- b) nel caso di telelavoro domiciliare, tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

Al lavoro da remoto conclude l'articolo 81 del vigente CCNL, si applicano le disposizioni contrattuali previste in materia di lavoro agile ed inerenti alla formazione e all'Accordo individuale (con l'ovvia eccezione della disciplina relativa all'articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione in quanto non compatibili con la sua natura), nonché quelle relative al rientro in sede per anomalie dei sistemi informatici o per esigenze di servizio di seguito descritte:

- a) in caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente o responsabile. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza.
- b) per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima.

Come si vedrà in seguito queste due ultime fattispecie sono normate nell'ambito della disciplina contrattuale inerente al lavoro agile ma per espresso richiamo sono estese anche al lavoro da remoto.

2.1.4. Lavoro agile (c.d. smart working)

Il capitolo del precedente opuscolo dedicato all'argomento era stato concluso, precisando che si era nelle more della regolamentazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-21 che avrebbero disciplinato a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale.

E' infatti come detto intervenuto (finalmente potrebbe dirsi) il più volte citato CCNL 2019-2021 del Comparto Sanità, agli articoli da 76 a 80 del Titolo VI denominato Lavoro a distanza - Capo I "Lavoro Agile".

Si ritiene opportuno richiamare di seguito le disposizioni inerenti all'accesso a tale modalità di prestazione di lavoro e sull'articolazione "oraria" della medesima.

La prima di tali norme si occupa innanzitutto di indicarne la definizione e principi generali:

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data: 27/12/2023</p>
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">    </div> <p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p> <p style="text-align: center;">Aggiornamento all'anno 2023</p>		<p>Pagina 7 di 19</p>

il lavoro agile, introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81¹, è una modalità di lavoro che, attraverso lo sfruttamento della flessibilità spaziale e temporale e favorendo l'orientamento ai risultati, si pone l'obiettivo di conciliare le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo ad un tempo il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata.

Il lavoro agile di cui alla su indicata legge è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle Aziende o Enti, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato è stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'Azienda o Ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'Azienda o Ente i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine, l'Azienda o Ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza

¹ Si riportano per comodità di consultazione i primi 3 commi del suddetto articolo, mentre alcuni dei restanti formeranno oggetto di note successive: Art. 18 Lavoro agile -1. Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. 2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa. 3. Le disposizioni del presente capo si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti.

	<p><i>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</i></p>	<p><i>Data:</i> 27/12/2023</p>
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">    </div> <p style="text-align: center;">Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p> <p style="text-align: center;">Aggiornamento all'anno 2023</p>		<p><i>Pagina</i> 8 di 19</p>

ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime attribuzioni esclusivamente all'interno dell'Azienda o Ente, fatte salve le precisazioni contenute negli articoli in esame.

L'Azienda o Ente garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

Il successivo articolo 77 disciplina le modalità di accesso al lavoro agile precisando che l'adesione ha natura consensuale e volontaria e che lo stesso è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato – , anche in questo caso fatte salve alcune situazioni espressamente indicate.



L'Azienda o Ente , previo confronto con le OO.SS. aziendali, individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, fermo restando che sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo di strumentazioni o documentazioni non remotizzabili.

L'Azienda o Ente nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime, e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti nonché l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire, nell'esercizio della loro attività lavorativa, gli stessi livelli prestazionali previsti per l'attività in presenza, l'Azienda o Ente avrà cura, senza tralasciare i suddetti criteri di priorità, di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.²

Di notevole rilievo è l'articolo 78 del CCNL che prevede l'obbligatorietà dell'accordo individuale stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova.

² Il D.Lgs. n.105/22 (art.5) ha disposto (con l'art. 4, comma 1, lettera b)) la modifica dell'art. 18, comma 3-bis e l'introduzione del comma 3-ter all'art. 18 della Legge 81/2017 sullo Smart Working., ai sensi del quale sono disciplinati i criteri di prelazione per la concessione del lavoro agile, che di seguito si riportano:

3 bis .I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205. La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p><i>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</i></p>	<p><i>Data:</i> 27/12/2023</p>
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">    </div> <p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p> <p>Aggiornamento all'anno 2023</p>		<p><i>Pagina</i> 9 di 19</p>

Ai sensi degli artt. 19³ e 21⁴ della legge n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'Azienda e Ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione.




L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine di preavviso non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 legge n. 81/2017;
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) indicazione della fascia di cui all'art. 79 comma 1, lett. a) (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione);
- f) i tempi di riposo del lavoratore che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i.⁵;

³ Art. 19 legge n. 81/2017 - Forma e recesso 1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. 2. L'accordo di cui al comma 1 può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

⁴ Art. 21 legge n. 81/2017 -Potere di controllo e disciplinare 1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. 2. L'accordo di cui al comma 1 individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

⁵ Art. legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i. (Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo) 1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. ((In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data: 27/12/2023</p>
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">    </div> <p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p> <p>Aggiornamento all'anno 2023</p>		<p>Pagina 10 di 19</p>

h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

L'articolo 79 disciplina l'articolazione della prestazione in modalità agile e il correlativo diritto alla disconnessione

La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

- a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;
- b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui al citato art. 43 comma 5 (Orario di Lavoro) dello stesso CCNL 2019-2021 a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.


Nella fascia di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per motivi personali o familiari di cui all'art. 51 del CCNL (Permessi retribuiti per motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4 dicembre 2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 13 del CCNL (Diritto di assemblea) e i permessi di cui all'art. 33 della legge n.104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti per la fascia di contattabilità.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

Come già anticipato nel paragrafo inerente al lavoro da remoto:

- ✓ , in caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente o responsabile. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di

dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.) 2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze. 3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data: 27/12/2023</p>
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">    </div> <p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p> <p style="text-align: center;">Aggiornamento all'anno 2023</p>		<p>Pagina 11 di 19</p>

ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

- ✓ per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett. b), negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Azienda o Ente.

2.1.5. Banca delle ore

Nel confermare i contenuti di quanto illustrato nel precedente Opuscolo, si segnala che per effetto della stipula del CCNL 2019-2021, anche in questo caso l'unica novella che si presenta è relativa alla nuova disposizione contrattuale recante adesso il numero 48, dal contenuto sostanzialmente conforme al precedente articolo 40 del CCNL 2016-2018 che viene disapplicato e sostituito.

2.2. Risolvere esigenze personali e particolari di lavoratori e lavoratrici per il supporto all'attività di cura


Il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 ha introdotto alcune rilevanti novità normative in materia tanto di maternità, paternità e congedo parentale, che di tutela dei portatori di handicap, i due maggiori ambiti in cui si esplica la legislazione mirata ad accordare strumenti/benefici ai lavoratori connessi alle esigenze in argomento.

In questo opuscolo si procederà quindi alla disamina delle stesse sia pure in maniera succinta.

2.2.1. Tutela della maternità e della paternità

Nel corrispondente capitolo del precedente opuscolo era stata riportata l'esatta nomenclatura degli istituti che formano oggetto della tutela normativa in esame.

Anche in questo senso una prima importante modifica è apportata dall'articolo 2, comma 1, lettera c), del decreto legislativo n. 105/2022 che introduce l'articolo 27-bis al Capo IV del

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data: 27/12/2023</p>
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">    </div> <p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p> <p>Aggiornamento all'anno 2023</p>		<p>Pagina 12 di 19</p>

decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 che disciplina il “**Congedo di paternità obbligatorio**” di cui si tratterà in seguito.

Lo stesso articolo 2, comma 1, alla lettera d), rinomina come “Congedo di paternità alternativo” (già Congedo di paternità) di cui all’articolo 28 del decreto, la cui disciplina è rimasta immutata

2.2.1.1. Congedo di maternità

Né il D. L. 105/2022 né il Ccnl 2019-2021 del personale del comparto hanno in sostanza modificato quanto a suo tempo indicato nell’Opuscolo precedente

La nuova disciplina contrattuale è contenuta ora nell’ Articolo 60 che disapplica e sostituisce l’art. 45 (Congedi dei genitori) del CCNL del 21 maggio 2018.

2.2.1.2. Congedo di paternità alternativo ed obbligatorio

Il congedo ora denominato alternativo, subentra al già esistente “Congedo di paternità”, disciplinato dall’articolo 28 del T.U. , rimanendo tuttavia completamente immutato.

Si rimanda pertanto come già operato in queste circostanze nel corpo del presente documento, alle indicazioni inserite nel precedente Opuscolo

Il “Congedo di paternità obbligatorio”, come indicato in precedenza, viene contemplato all’articolo 2, comma 1, lettera c), del decreto legislativo n. 105/2022 che introduce l’articolo 27-bis al Capo IV del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Per effetto di tale norma che il padre lavoratore dipendente si astiene dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi (non frazionabili a ore e fruibili anche in via non continuativa), nell’arco temporale che va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi.

Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario. I giorni di congedo sono fruibili dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e sono compatibili con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo di cui al citato articolo 28 del T.U. Il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo obbligatorio, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all’evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva.

Per il congedo di cui all’articolo 27-bis è riconosciuta un’indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione.

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data: 27/12/2023</p>
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">    </div> <p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p> <p style="text-align: center;">Aggiornamento all'anno 2023</p>		<p>Pagina 13 di 19</p>

2.2.1.3. Congedo parentale

L'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 105/2022 apporta delle novità in materia di congedo parentale, disponendo la modifica del comma 1 dell'articolo 34 del T.U. che prevede: "Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione".


Tale novella normativa va armonizzata tuttavia con le vigenti disposizioni contrattuali (articolo 60 del CCNL del personale del comparto, l'articolo 44 del CCNL dell'Area Sanità, e l'articolo 24 del CCNL dell'Area Funzioni Locali Periodo tutte relativi al triennio 2016-2018), che prevedono tutte che nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1 del D.Lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero.

Pertanto, i periodi indennizzabili di congedo parentale sono i seguenti:

- a) nella misura e con le modalità alternative innanzi indicate, per i primi 30 giorni fino al dodicesimo anno di vita del bambino (e non più fino al sesto anno, come confermato dall'orientamento applicativo dell'A.R.A.N CSAN105 del 22/12/2022);
- b) con un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi):
 - alla madre, fino al dodicesimo anno (e non più fino al sesto anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) per un periodo di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
 - al padre, fino al dodicesimo anno (e non più fino al sesto anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) per un periodo di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
 - ad entrambi i genitori, in alternativa tra loro, per un ulteriore periodo della durata complessiva di 2 mesi (che derivano dai 3 mesi previsti dal suddetto nuovo articolo 34, meno 30 giorni al 100 per cento previsti dalle norme contrattuali).

Restano, invece, immutati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori previsti dall'articolo 32 del T.U. ossia:

- la madre può fruire di massimo 6 mesi di congedo parentale per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data: 27/12/2023</p>
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">    </div> <p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p> <p style="text-align: center;">Aggiornamento all'anno 2023</p>		<p>Pagina 14 di 19</p>

- il padre può fruire di massimo 6 mesi (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.
- al genitore solo, sono riconosciuti 11 mesi (e non più 10 mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 mesi (e non più 6 mesi) sono indennizzabili al 30 per cento della retribuzione. La novella normativa precisa che per genitore solo deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-*quater* del codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al dodicesimo anno (e non più fino all'ottavo anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Si riporta di seguito una tabella sinottica che illustra sinteticamente le superiori indicazioni:

TABELLA CONGEDO PARENTALE (DUE GENITORI) IN VIGORE FINO AL 31/12/2023		
ARTICOLO 34 DEL DLGS 151/2001		
DURATA	TRATTAMENTO ECONOMICO	AVENTE DIRITTO
Primi 30 giorni	100%	Entrambi i genitori in alternativa
2 mesi	30%	Entrambi i genitori in alternativa
3 mesi	30%	Madre
3 mesi	30%	Padre
1 mese (elevabile a 2 nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi)	un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico della assicurazione generale obbligatoria	Entrambi i genitori in alternativa


 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data: 27/12/2023</p>
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">    </div> <p style="text-align: center;">Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p> <p style="text-align: center;">Aggiornamento all'anno 2023</p>		<p>Pagina 15 di 19</p>

TABELLA CONGEDO PARENTALE (UN GENITORE)	
DURATA	TRATTAMENTO ECONOMICO
Primi 30 giorni	100%
3 mesi	30%
3 mesi	30%
2 mesi	30%
2 mesi	un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria

La Legge di Bilancio 2024 modificherà con molte probabilità ancora una volta le misure previste per il congedo parentale, in particolare per quanto riguarda il trattamento economico del secondo mese .

Non appena a stessa sarà licenziata si provvederà a darne informazione a tutte le strutture aziendali.


Anche al fine di sgomberare il campo da dubbi interpretativi insorti al riguardo, che avevano anche ingenerato parecchi conseguenti disguidi, si rileva che la retribuzione all'80% nel primo mese era già stata finanziata dalla Legge di Bilancio 2023 ma non aveva interessato il SSN perché i CC.CC.NN.L. di categoria prevedono già l'indennità al 100% per il primo mese. La Funzione Pubblica aveva confermato che l'innalzamento della misura pari all'80% della retribuzione, non risultava applicabile per quelle categorie di lavoratori dipendenti il cui CCNL prevede già la misura dell'indennità al 100%

Nessuna modifica per tale istituto è invece stata apportata dal citato art.60 del CCNL, del resto anteriore alla novella normativa

2.2.1.4. Congedo per la malattia del figlio

Pera tale istituto non è intervenuta alcuna novità rispetto al quadro prefigurato nell'opuscolo precedente le cui indicazioni sono pertanto pienamente confermato.

Anche in questo caso la il CCNL vigente inserisce le sue previsioni all'articolo 60 (che compendia al suo interno sotto il titolo congedi dei genitori tutti i benefici concessi) con le conseguenti disapplicazioni prima illustrate.

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data: 27/12/2023</p>
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">    </div> <p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p> <p style="text-align: center;">Aggiornamento all'anno 2023</p>		<p>Pagina 16 di 19</p>

2.2.1.5. Riposi giornalieri

Vale anche in questo caso quanto esposto al precedente paragrafo.

2.3.1. Tutela dei portatori di handicap

Come indicato all'inizio del paragrafo 2.2. il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 ha introdotto alcune rilevanti novità normative anche in materia di tutela dei portatori di handicap delle quali si tratterà in questa sezione.

In questo senso appare opportuno premettere una norma di portata generale che il D.L. in questione ha introdotto l'Art. 2-bis recante titolo "Divieto di discriminazione" nella L.104/92 prevedendo che è vietato discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui all'articolo 33 della presente legge, agli articoli 33 e 42 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, all'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81, e all'articolo 8 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nonché di ogni altro beneficio concesso ai lavoratori medesimi in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura.

2.3.1.1. Permessi per assistenza portatori di handicap

L'intervento normativo introduce importanti novità sui permessi concessi ai sensi della Legge n. 104 del 1992 ai cosiddetti caregivers.

Nello specifico, il D.lgs. 105/2022 all'art. 3, comma 1, lettera b), n. 2, ha riformulato il comma 3 dell'art. 33 della Legge n. 104/92 eliminando la figura del "referente unico dell'assistenza"

Una regola per cui non poteva essere riconosciuta a più di una lavoratrice o di un lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei giorni di permesso per l'assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave, a meno che non si trattasse dei genitori di figlia o figlio con disabilità grave ai quali era già in precedenza riconosciuto un ruolo particolare nella cura.

Dunque, secondo quanto previsto dal Decreto legislativo, il permesso per l'assistenza alla stessa persona con disabilità in situazione di gravità accertata che non sia ricoverata a tempo pieno può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli aventi diritto e che possono usufruirne alternativamente tra loro.

Il comma novellato attribuisce il diritto al permesso in parola al lavoratore per assistenza ad un disabile rispetto al quale sia coniuge, parte di un'unione civile ai sensi dell'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data: 27/12/2023</p>
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">    </div> <p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p> <p>Aggiornamento all'anno 2023</p>		<p>Pagina 17 di 19</p>

medesima legge⁶, parente o affine entro il secondo grado. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità.

I permessi continuativi possono essere fruiti per tre giorni al mese, anche continuativi, e adesso anche ad ore per un totale di 18 ore mensili, per effetto del nuovo articolo 52 del CCNL 2019-2021 che disapplica e sostituisce il corrispondente art. 38 (Permessi previsti da particolari disposizioni di legge) del CCNL del 21 maggio 2018 .

Resta immutata la disciplina relativa al trattamento economico e previdenziale dei permessi per assistenza portatori di handicap, come del resto in linea di massima quella contrattuale fatta eccezione per la già menzionata modalità di fruizione ad ore, in relazione alla quale il CCNL prevede che l'eventuale modifica della richiesta successivamente alla comunicata programmazione delle assenze, è consentita solo a giornata intera e che in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento ai sensi delle relative disposizioni pattizie in materia.

2.3.1.2. Congedo retribuito per assistenza portatori di handicap



La normativa riformata dal Decreto legislativo 105/2022 interviene anche sull'art. 42 del D.lgs. 151/2001, che regola la concessione del congedo straordinario indennizzato, utilizzabile fino a un massimo di due anni, per l'assistenza di familiari con grave disabilità.

La nuova normativa prevede sostanzialmente adeguamenti formali a sentenze della Corte Costituzionale e a norme intervenute sulla materia negli ultimi anni. Si tratta comunque di adeguamenti importanti perché rendono omogenea l'applicazione sia in ambito privato che pubblico e perché le previsioni normative assumono ora il rango superiore dei provvedimenti legislativi.

Il Decreto legislativo 105/22 prevede infatti espressamente:

⁶ 20. "Al solo fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso, le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, ovunque ricorrono nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti nonché negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso. La disposizione di cui al periodo precedente non si applica alle norme del codice civile non richiamate espressamente nella presente legge, nonché alle disposizioni di cui alla legge 4 maggio 1983, n. 184. Resta fermo quanto previsto e consentito in materia di adozione dalle norme vigenti."

36. "Ai fini delle disposizioni di cui ai commi da 37 a 67 si intendono per «conviventi di fatto» due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile."

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data: 27/12/2023</p>
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">    </div> <p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p> <p style="text-align: center;">Aggiornamento all'anno 2023</p>		<p>Pagina 18 di 19</p>

- l'equiparazione, ai fini della concessione del congedo, del convivente di fatto (di cui al citato articolo 1, comma 36, della L. 20 maggio 2016, n. 76) al coniuge e alla parte di un'unione civile; fino ad oggi l'equiparazione del trattamento riservato al coniuge era riconosciuta solo nella casistica delle unioni civili; con la modifica ora apportata il congedo viene esteso anche alle "coppie di fatto" cui, in precedenza non era riconosciuta questo tipo di tutela;
- la riduzione da sessanta a trenta giorni del termine dilatorio – decorrente dalla richiesta – per l'inizio della fruizione del congedo: questo comporta che il datore di lavoro, o l'amministrazione pubblica, non potranno posporre l'inizio del congedo oltre trenta giorni dalla richiesta;
- il diritto al congedo anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo, (trattasi di un adeguamento formale a una indicazione della Corte Costituzionale).

Il Decreto legislativo ribadisce, senza modificazioni, quali sono le/i titolari del beneficio indicandole/i, come di consueto, in ordine di priorità; queste/i sono:

- il coniuge convivente o la parte di un'unione civile o la/il convivente di fatto;
- il padre o la madre anche adottivi; (in questa casistica non viene richiesta la convivenza);
- in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo una delle figlie o dei figli conviventi;
- in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti delle figlie o dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o delle sorelle conviventi;
- in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi, ha diritto a fruire del congedo una/un parente o una/un affine entro il terzo grado convivente.

2.3.1.3. Prolungamento del congedo parentale per figli portatori handicap grave





Si rimanda ai contenuti del precedente opuscolo stante l'assenza di modifiche alla normativa preesistente .

2.3.1.4. Riposi e permessi per i figli con handicap grave

Vale quanto indicato al precedente paragrafo.

2.3.1.5. Ulteriori agevolazioni – Benefici per gli affidatari

Si ribadiscono le considerazioni di cui ai due precedenti articoli.

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p><i>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</i></p>	<p><i>Data:</i> 27/12/2023</p>
<div data-bbox="181 360 328 506"></div> <div data-bbox="619 365 767 501"></div> <div data-bbox="1094 383 1182 465"></div> <p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p> <p>Aggiornamento all'anno 2023</p>		<p><i>Pagina</i> 19 di 19</p>