

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data:</p>
<p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p>		<p>Pagina 1 di 23</p>

**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)**

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><i>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</i></p>	<p><i>Data:</i></p>
<p align="center">Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p>		<p><i>Pagina</i> 2 di 23</p>

INDICE

1. La conciliazione vita-lavoro. Definizione e premesse

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. Telelavoro
 - 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
 - 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><i>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</i></p>	<p><i>Data:</i></p>
<p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p>		<p><i>Pagina</i> 3 di 23</p>

1. La conciliazione vita-lavoro. Definizione e premesse

Le risorse umane costituiscono da sempre un elemento essenziale e fondamentale delle aziende anche nell'ambito di quelle pubbliche e sanitarie in cui rientra questa Azienda.

Competenze, motivazione e valorizzazione del personale sono assunte a valore fondamentale nell'ambito del processo produttivo tanto da essere considerate una delle nuove leve essenziali del potenziale dello stesso.

L'imposizione di un modello produttivo ancorato al sistema di mercato potrebbe però tradursi in un sempre maggior coinvolgimento del lavoratore e della lavoratrice nella vita professionale e ad una dilatazione della richiesta di tempo lavoro a discapito del tempo da dedicare alla cura e alle attenzioni per la famiglia, instaurando quindi un circolo vizioso, per le sue inevitabili ripercussioni sulla vita degli individui, generando ad un tempo situazioni di stress e una quasi fatale diminuzione della motivazione e della soddisfazione degli stessi, senza con questo volere tacere sugli effetti che tutto ciò determina sulla salute psico-fisica del lavoratore.

L'esigenza di un'armonizzazione fra i tempi di lavoro e quelli di vita diviene dunque talmente rilevante tanto da essere stata negli ultimi anni oggetto di analisi nel contesto sociale e da dare origine a vari interventi normativi, costituendo un bisogno che, anche nei cambiamenti continui che caratterizzano la realtà attuale, assume un carattere via via più pregnante, e che, sebbene sembri avere come attrici principali le donne, da sempre considerate principali depositarie delle responsabilità familiari, riguarda in realtà sempre di più tutti i lavoratori.

In ambito aziendale appare evidente che la salute degli utenti in generale ed in particolare quella dei propri dipendenti formano lo scopo primario dell'attività di questo Ente, in tutti gli aspetti che la riguardano e quindi con riguardo al tema oggetto di esame

In questa ottica il presente opuscolo si pone quindi come obiettivo di illustrare a tutti i dipendenti dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Palermo i provvedimenti normativi/regolamentari che appunto disciplinano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

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

Si procederà di seguito ad elencare alcune delle disposizioni normative, contrattuali e regolamentari sussistenti in materia, illustrandone sinteticamente il contenuto, in modo compatibile con le caratteristiche di un opuscolo e distinguendole in ragione dello scopo che la normativa intende conseguire.

	<p><i>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</i></p>	<p><i>Data:</i></p>
<p align="center">Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p>		<p><i>Pagina</i> 4 di 23</p>

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

In tale ambito gli istituti previsti sono i seguenti:

2.1.1. Part time/impiego ridotto

A livello aziendale sono presenti i seguenti Regolamenti:

per il personale appartenente al comparto il Regolamento adottato con delibera n. 1472 del 22/03/2001 che disciplina appunto i rapporti di lavoro a tempo parziale;

per il Personale appartenente al Ruolo della Dirigenza Medica e Veterinaria il Regolamento adottato con delibera n. 4628 del 02/08/2001 che disciplina l'accesso al rapporto di lavoro a tempo ridotto di questo personale.

È da rilevare che in considerazione delle numerose disposizioni contrattuali che sono intervenute successivamente all'adozione dei suddetti Regolamenti, regolarmente pubblicati sul sito istituzionale aziendale e consultabili al link <http://www.asppalermo.org/regolamenti.asp>, gli stessi disciplinano esclusivamente alcuni aspetti limitati quali ad esempi la durata della prestazione lavorativa settimanale (la c. d. percentuale di riduzione dell'orario di lavoro settimanale)

Per quanto attiene alle disposizioni contrattuali in vigore, nel CCNL del comparto Sanità Periodo 2016-2018, nell'ambito del Titolo V - Tipologie flessibili del rapporto di lavoro, l'intero Capo III è appunto intitolato al "Lavoro a tempo parziale" e le disposizioni interessate sono gli articoli da 60 a 63, anche se quest'ultimo si limita a stabilire la decorrenza delle altre disposizioni e le disapplicazioni delle norme contrattuali precedenti.

La prima di queste norma disciplina le modalità di costituzione dei rapporti in parola, il contingente massimo del personale ammissibile (25% della dotazione organica), la procedura di presentazione della domanda e di accoglimento/rigetto della stessa, i criteri di valutazione relativi, le modalità di stipula del contratto di lavoro

La successiva disposizione, l'articolo 61, si occupa dell'orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilendo fra l'altro che la prestazione lavorativa in tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno e la distinzione, come noto, in tre modalità di articolazione:

- a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
- b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data:</p>
<p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p>		<p>Pagina 5 di 23</p>

lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);

c) misto ossia con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b)

La stessa disposizione stabilisce che il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati fra dipendente ed Azienda, soffermandosi poi su modalità di recupero di eventuali ritardi, limiti (per il part-time orizzontale) e possibilità di utilizzo in turni di pronta disponibilità, divieto di prestazioni aggiuntive e di supporto all'intramoenia. Infine l'articolo 62 del vigente CCNL regola il Trattamento economico – normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, prevedendo specifiche disposizioni che disciplinano il lavoro straordinario/supplementare e le assenze, distinguendo le varie casistiche in rapporto alla modalità di espletamento della prestazione lavorativa, come detto orizzontale verticale e mista.

Con riguardo alla Dirigenza Medica Veterinaria e Sanitaria il CCNL dell'Area Sanità il Titolo VII - Particolari tipologie di rapporto di lavoro - comprende il Capo II, "Rapporti di lavoro con impegno orario ridotto" con gli articoli da 110 e 113 che svolgono uno schema simile a quello previsto per il personale del comparto con opportune modifiche relative al tipo di rapporto intrattenuto dalla Dirigenza.

Così l'articolo 110 limita il numero dei rapporti a impegno orario ridotto ad una misura non superiore del 3 per cento della dotazione organica, prevede che la titolarità di un incarico dirigenziale di natura gestionale è incompatibile con il rapporto di lavoro a impegno orario ridotto, nonché che non possono altresì presentare domanda di accesso all'impegno ridotto i dirigenti con rapporto non esclusivo, sancendo con il recesso per giusta causa la violazione del rispetto dell'obbligo di esclusività da parte del dirigente con regime ad impegno ridotto che eserciti attività libero professionale extramuraria.

Gli articoli da 111 a 113 hanno un contenuto sostanzialmente analogo alle disposizioni parallele dettate per il comparto, fatte salve le limitazioni in materia di lavoro straordinario peraltro dettate per tutto il personale dirigente a prescindere dall'impegno a tempo pieno o ridotto per effetto delle quali le stesse sono consentite solo per servizi di guardia e di pronta disponibilità.

Con riguardo alla Dirigenza Professionale Tecnica ed Amministrativa il CCNL dell'Area Funzioni Locali Periodo 2016-2018 alla Sezione "Dirigenti amministrativi, tecnici e professionali" delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale all'articolo 96 ha disposto la generale disapplicazione, per tutti i dirigenti, delle previgenti disposizioni in materia di regime di impegno ridotto dalla data di entrata in vigore del CCNL.

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

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data:</p>
<p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p>		<p>Pagina 6 di 23</p>

In ambito Aziendale la flessibilità dell'orario di lavoro e la pausa pranzo risultano allo stato attuale disciplinare dai Relativi regolamenti sull'orario di lavoro rispettivamente adottati con delibere n. 482 e 483 del 07/05/2009 rispettivamente per la Dirigenza Medica e Veterinaria e n. 914 del 19/08/2008 per il Personale del Comparto .

Premesso che anche questi atti sono regolarmente pubblicati sul sito istituzionale aziendale e consultabili al link <http://www.asppalermo.org/regolamenti.asp> non si ritiene però di doversi soffermare sugli stessi, perchè stanno per essere sostituiti da nuovi Regolamenti, in corso di adozione, resi necessari dalla necessità di procedere all'adeguamento imposto dal rinnovo contrattuale del periodo 2016-2018, che ha modificato tutte le disposizioni e per la Dirigenza ha, come noto, addirittura previsto nuove Aree nelle quali la Dirigenza sanitaria è stata accorpata con quella Medica e Veterinaria, mentre i Dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale sono stati inseriti nell'Area Funzioni Locali.

Appare opportuno pertanto operare un breve *excursus* sulle rispettive disposizioni contrattuali riservandosi di provvedere ad un'eventuale aggiornamento del presente opuscolo non appena gli strumenti regolamentari emanandi saranno adottati.

Per il personale del Comparto la norma di principale riferimento è l'articolo 27 del CCNL del comparto Sanità Periodo 2016-2018 che dopo avere confermato al primo comma che l'orario di lavoro ordinario è di 36 ore settimanali, articolato su cinque o sei giorni, al comma 3 individua i criteri di flessibilità a cui va improntata la distribuzione di tale orario. Fra tali criteri, in relazione alle tematiche oggetto di trattazione di questo opuscolo, vi è quello della priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per i dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Si precisa che la concreta regolamentazione della flessibilità oraria è in realtà demandata alle Aziende, in quanto a norma dell'articolo 5 del CCNL i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro formano oggetto di semplice confronto con le OO.SS.

Il successivo comma 4 dell'articolo 27 prevede che qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto; la durata e collocazione temporale della pausa, possono variare in relazione a fattori logistici ed esigenze di funzionalità dei servizi in funzione anche della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, ed inoltre una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per i dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data:</p>
<p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p>		<p>Pagina 7 di 23</p>

Con riguardo alla Dirigenza Medica Veterinaria e Sanitaria, il CCNL dell'Area Sanità 2016-2018 disciplina l'istituto dell'orario di lavoro agli articoli 24 per i dirigenti e 25 per i dirigenti di struttura complessa

L'articolo 24 prevede che nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Azienda o Ente, i dirigenti assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare e che tale l'orario di lavoro dei dirigenti è di 38 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico nonché al mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali, correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.

Come previsto per il personale del Comparto, anche in questo caso la norma prevede che la distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ad una serie di criteri di flessibilità fra i quali, in questa sede, per le finalità perseguite, ha rilievo la priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per i dirigenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dirigenti impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Il successivo articolo 25 tratta dell'orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa prevedendo che nell'ambito dell'assetto organizzativo dell' Azienda o Ente, i direttori di struttura complessa assicurano la propria permanenza giornaliera in servizio per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti di per l'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata.

Con riferimento all'assetto organizzativo dell'ASP di Palermo, si chiarisce che con varie direttive susseguitesesi nel tempo (si cita per tutte la circolare prot. n. 2813/DG del 02/04/20210 pubblicata sul sito aziendale e consultabile al link <http://www.asppalermo.org/circolari.asp>) è stato determinato che la presenza in servizio dei direttore di struttura complessa non può in nessun caso risultare inferiore ad uno standard minimo di 38 ore settimanali.

Il C. C. N. L relativo al Personale dell'Area delle Funzioni Locali Triennio 2016 – 2018 all'articolo 13 si limita a stabilire che, i dirigenti amministrativi, assicurano la propria presenza giornaliera in servizio ed adeguano la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione ed all'espletamento dell'incarico svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane.

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data:</p>
<p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p>		<p>Pagina 8 di 23</p>

In relazione a tale norma l'ARAN con l'orientamento applicativo AFL31 del 15/06/2021, in risposta al quesito se per i Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali sussista l'obbligo di assolvere alle 38 ore di lavoro settimanale ha chiarito che la succitata disposizione normativa è espressione di un canone generale che informa l'intera disciplina del nuovo CCNL in materia di durata e di sospensione della prestazione lavorativa dei dirigenti destinatari dello stesso, canone in base al quale i Dirigente Amministrativi, Tecnici e Professionali, pur essendo autonomi nella gestione del loro tempo di lavoro, devono coordinare tale autonomia con le esigenze dell'organizzazione in cui sono inseriti ed alla quale consegue anche il dovere di assicurare una congrua durata della loro prestazione lavorativa aggiungendo che la stessa non prevede alcuna quantificazione complessiva dell'orario settimanale di lavoro dei Dirigenti in questione e nemmeno la definizione di un limite massimo di durata delle prestazioni lavorative dovute.

2.1.3. Telelavoro

Il Telelavoro consiste in una particolare modalità di esecuzione della prestazione di lavoro, nella quale il dipendente espleta la propria attività in luogo diverso da quello proprio della sede di lavoro, ritenuto idoneo. Ciò avviene attraverso l'utilizzo di particolari supporti tecnologici che permettono il collegamento a distanza ed adeguata comunicazione con l'amministrazione di appartenenza.

La disciplina fondamentale dell'istituto di cui si tratta è costituita dall'articolo 4 della legge 191 del 16.06.1998, dal Regolamento attuativo emanato a norma della stessa (DPR 8 marzo 1999 n. 70)- e dal Contratto Collettivo Nazione Quadro del 23 marzo 2000.

Quest'Azienda si è dotata di un proprio Regolamento per la disciplina del telelavoro in "modalità domiciliare" (che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente) in via sperimentale e solo per l'Area del Comparto, adottato con la delibera del Direttore Generale n. 95 del 07/08/2014 anch'esso pubblicato sul sito istituzionale all'indirizzo <http://www.asppalermo.org/regolamenti.asp>

La sperimentazione è stata inizialmente rivolta ai dipendenti che, risultando affetti da peculiari patologie medico sanitarie, formalmente documentate e certificate da strutture pubbliche, non fossero in grado di espletare le proprie attività di servizio presso l'ordinaria sede di lavoro.

A seguito dell'emanazione dell'atto Regolamentare è pervenuta una sola istanza per l'attivazione del telelavoro domiciliare.

Conclusosi con esito positivo l'iter procedurale previsto dall'atto regolamentare per l'accoglimento della richiesta pervenuta, si è attivata la prima postazione aziendale di telelavoro nel corso dell'anno 2016, nell'ambito dell'attività di rilevazione delle presenze.

	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data:</p>
<p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p>		<p>Pagina 9 di 23</p>

Nel 2017 si era ritenuto opportuno adottare un nuovo piano redatto in relazione a quanto previsto dall'art 9 D.L. 18.10.2012 n 179, convertito con modificazioni dalla legge 17.12.2012 n. 221, che aveva definito le seguenti azioni da espletare nel corso dell'anno al fine di favorire l'utilizzo del telelavoro:

- a) emanazione di una circolare/direttiva per l'ulteriore divulgazione del Regolamento a tutti i dipendenti aziendali;
- b) indizione conferenze di servizio per valutare la possibilità del superamento della fase sperimentale;
- c) verifica fattibilità ampliamento dell'ambito di applicazione dell'istituto, limitato ai soli dipendenti affetti da particolari patologie.

Tutte le azioni sopra elencate hanno trovato attuazione come segue:

- a) è stata emanata la circolare prot. n. SG 1 17320 del 26/09/2017 regolarmente pubblicata sul sito aziendale nella sezione "Regolamenti";
- b) con note prot. n.SG1 21624 del 23/11/2017 e SG 1 22760 del 23/12/2017, è stata indetta la prevista Conferenza di servizio che ha avuto regolarmente luogo il 28/12/2017;
- c) nel corso di tale conferenza si è concluso di dovere proseguire nella sperimentazione iniziata, ma in ragione di alcune criticità connesse all'impossibilità di controllare, sia pure sotto il mero aspetto formale il rispetto dell'orario di lavoro, non si è reputato opportuno prevedere un ampliamento dell'ambito di applicazione dell'istituto.

Dal 2016 al 2021 non sono peraltro pervenute nuove richieste di attivazione del "telelavoro, per cui la percentuale delle istanze ammesse rimane al 100% sia pure per un'unica istanza pervenuta

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

Appare innanzitutto necessario fare una premessa sulla differenza fra le nozioni di lavoro agile (smart working) e telelavoro, spesso usati come sinonimi anche se non lo sono.

Le differenze principali tra le due modalità di lavorare, che pure hanno parecchi punti di contatto tra loro, riguardano non solo la sede, ma anche l'orario di lavoro.

La normativa che regola il lavoro agile (legge numero 81 del 2017) definisce una modalità di lavoro con rapporto di lavoro subordinato senza che siano previsti vincoli a livello di orario e di spazio; sostanzialmente, l'organizzazione del lavoro è concordata con un accordo tra dipendente e azienda e si fonda su uno schema calibrato in fasi, cicli ed obiettivi.

Inoltre, altro punto fondamentale che fa parte dell'accordo tra le parti, (anche se ciò accade in realtà anche con il telelavoro) è l'utilizzo di strumenti che permettano di lavorare da remoto come pc, tablet, smartphone e software.

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data:</p>
<p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p>		<p>Pagina 10 di 23</p>

La legge che regola il lavoro agile prevede fra i suoi punti salienti:

- la responsabilità del datore di lavoro sulla sicurezza del lavoratore;
- le regole per gli accordi tra le parti;
- la parità di trattamento economico e normativo tra chi lavora in modalità agile e chi lavora esclusivamente in ufficio all'interno della stessa azienda;
- il potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore;
- l'obbligo per il datore di lavoro di presentazione dell'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro;
- le regole sulla copertura assicurativa del lavoratore.

La principale caratteristica dei contratti di telelavoro risiede nel fatto che il lavoratore in realtà ha una postazione fissa, che però non è nell'ufficio dell'azienda per la quale lavora. Tuttavia, a differenza di quanto accade per lo smart working, per quanto riguarda le modalità di telelavoro, gli orari sono gli stessi di quelli stabiliti per il personale che svolge le proprie mansioni direttamente dall'ufficio della azienda.

Pertanto sia la modalità di lavoro agile che quella di telelavoro prevedono che il dipendente possa lavorare per un'azienda senza doversi però recare nella sede della stessa.

Ma solo per la prima è possibile prestare lavoro senza vincoli di orari e di spazi, fatto salvo quanto previsto dai singoli accordi individuali per la reperibilità e gli eventuali rientri in sede. Chi è in regime di telelavoro deve rispettare orari fissi (spesso gli stessi di chi lavora in sede) e da una postazione fissa e stabilita (sempre la stessa).

Esaurita la superiore premessa risulta doveroso ora operare un inciso su quello che possiamo definire il lavoro agile emergenziale .

Come noto, infatti, nel corso di tutto il 2020 questa Azienda sanitaria era intervenuta con numerose direttive per disciplinare ed attivare l'istituto del lavoro agile in applicazione delle misure previste dai provvedimenti adottati in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 succedutesi progressivamente nel tempo, (Circolari Funzione Pubblica, DDPCM, Decreti Legge) che avevano portato il lavoro agile a costituire la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni fatta eccezione per le attività indifferibili richiedenti necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza, al fine di limitare gli accessi sui luoghi di lavoro e favorire l'obiettivo primario del distanziamento sociale per limitare al massimo le possibilità di contagio.

Successivamente al progressivo attenuarsi della prima fase dell'emergenza sanitaria, e sempre in coerenza con i provvedimenti normativi adottati medio tempore, venivano emanate direttive per il graduale rientro presso le rispettive sedi di lavoro del personale fino ad allora autorizzato allo smart working, con una rilevante contrazione del ricorso allo

	<p><i>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</i></p>	<p><i>Data:</i></p>
<p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p>		<p><i>Pagina</i> 11 di 23</p>

strumento del lavoro agile, con la sola eccezione dei lavoratori aventi diritto a svolgere la prestazione di lavoro in tale modalità, sulla scorta delle varie disposizioni legislative vigenti (lavoratori c. d. fragili, genitori di minori in DAD etc.....)

Nella seconda fase dell'emergenza sanitaria da COVID 19, a seguito del DM 19 ottobre 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione il lavoro agile nella pubblica amministrazione ha finito per costituire, per espressa previsione contenuta nell'articolo 1 comma 1, una delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e quindi non l'unica modalità ordinaria come avvenuto nella fase emergenziale precedente.

Nell'anno 2021 con la nota prot. n. ASP/15352/2021 del 12/02/2021 la Direzione scrivente invitava i dirigenti responsabili delle singole strutture a revocare le autorizzazioni allo smart working, con eccezione per particolari e documentati casi di fragilità dei dipendenti, nella considerazione che tutto il personale delle Aziende Sanitarie era stato privilegiato sotto il profilo del beneficio della precedenza nella vaccinazione, probabilmente anche allo scopo di potere essere mantenuto in presenza per far fronte all'emergenza pandemica.

Con la direttiva n. ASP/13709/2021 del 09/02/2021, in accoglimento della proposta di parte sindacale, tale disposizione era stata sospesa per un periodo di 30 giorni.

Decorso il suddetto termine, la direttiva riprendeva l'originaria integrale efficacia e pertanto con la nota prot. n. 107107DRU del 13/04/2001 veniva rinnovato l'invito ai dirigenti responsabili delle singole strutture a provvedere alla revoca delle autorizzazioni in essere, fatte salve le suddette le eccezioni inerenti ai particolari casi di fragilità del dipendente.

Per effetto del decreto del Presidente del Consiglio del 23 settembre scorso, il lavoro agile ha cessato di essere una delle modalità ordinarie di svolgimento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

In attuazione all'articolo 1 comma 1 del suddetto provvedimento, il decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione dell'08/10/2021, stabiliva il rientro al lavoro in presenza per tutti i dipendenti della Pubblica amministrazione a partire dal 15 ottobre, prevedendo che ogni amministrazione adottasse le misure organizzative necessarie all'attuazione delle misure previste dal Dm.

Chiusa la parentesi relativa a quello emergenziale, per quanto riguarda la modalità di lavoro agile ordinaria, (per intenderci quella introdotta dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81), in ambito aziendale era stato predisposto il relativo Regolamento, che veniva sottoposto alle OO.SS. e poi regolarmente sottoscritto per l'adozione, a cui però non si è ritenuti di addivenire, stante la necessità di procedere al suo adeguamento in previsione della emanazione di Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche contemplata all'articolo sensi dell'articolo 1, comma 6, del citato decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'08/10/2021, delle quali in data 30/11/2021 è stato pubblicato il relativo Schema.

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data:</p>
<p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p>		<p>Pagina 12 di 23</p>

Tali linee guida a loro volta sono state emanate nelle more della regolamentazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-21 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, e dei quali appare quindi opportuno rimanere in attesa prima dello stesura di un nuovo strumento regolamentare.

2.1.5. Banca delle ore

Questo istituto, come del resto anche quelli della flessibilità e della pausa pranzo, va riferito essenzialmente al personale del comparto, come confermato dalla circostanza che tanto i regolamenti aziendali che le disposizioni contrattuali non prevedono nulla al riguardo per il personale della dirigenza.

L'istituto risulta disciplinato dall'articolo 7 del già richiamato Regolamento aziendale dell'orario di lavoro personale del comparto adottato con delibera n. 914 del 19/08/2008. In merito va ribadito quanto innanzi rilevato sulla circostanza che al fine di procedere all'aggiornamento conseguente al rinnovo contrattuale del periodo 2016-2018, tutti i Regolamenti aziendali in materia di orario di lavoro stanno per essere sostituiti da nuovi, in corso di adozione, per cui per coerenza sistematica non si ritiene di dovervi fare riferimento.

Quanto sopra anche se il più recente CCNL del comparto non è intervenuto a modificare la regolamentazione dell'istituto che rimane normato dall'art. 40 del CCNL integrativo del 20/9/2001, che stabilisce l'istituzione della banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore, al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi.

Il suddetto articolo 40, dopo avere precisato che nel conto ore confluiscono, su richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate nei limiti e con le procedure previste dalle vigenti disposizioni, pone come limite temporaneo per la loro utilizzazione l'anno successivo a quello di maturazione, e prevede che l'eventuale la richiesta di pagamento entro l'anno vada inoltrata prima del 15 novembre dell'anno stesso.

Segue poi la disciplina sull'utilizzo delle ore come riposi compensativi che devono essere resi possibili, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, con possibilità di differimento concordato tra il responsabile della struttura ed il dipendente.

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data:</p>
<p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p>		<p>Pagina 13 di 23</p>

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

Gli strumenti previsti dall'ordinamento per la realizzazione del fine indicato nel titolo del presente paragrafo si basano essenzialmente su un sistema di congedi relativi a due grandi filoni : la tutela di maternità e paternità e quella dei portatori di handicap; in realtà quest'ultima non riguarda esclusivamente le figure dei padri/madri lavoratori/lavoratrici, che formano l'oggetto precipuo di trattazione del presente opuscolo, ma si ritiene egualmente opportuno soffermarsi, in ragione della rilevanza che riveste.

Si illustreranno di seguito i benefici previsti dalle disposizioni legislative vigenti (in particolare assume rilievo fondamentale in tal senso il D. lgs. 26 marzo 2001 , n. 151 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità' e della paternità - modificato in alcuni aspetti dal D. lgs. 15 giugno 2015 n. 80 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro" e la L. 5 Febbraio 1992, n. 104" Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate") e da quelle contrattuali che in genere si limitano ad introdurre clausole di miglior favore nei confronti dei dipendenti fruitori.

2.2.1. Tutela della maternità e della paternità

Per esigenze di chiarezza nella nomenclatura, si ritiene innanzitutto opportuno riportare le corrette definizioni di alcuni istituti per i quali a volte si perpetra l'uso di quelle previste dall'originaria legge in materia, che è la l.1204 del 1971

In questo senso l'articolo del T.U. (il citato d. lgs. 151/2001) precisa che:

- per "congedo di maternità si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
- per "congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;
- per "congedo parentale", si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
- per "congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa.

2.2.1.1. Congedo di maternità

Il Capo III del T. U. recante appunto titolo "Congedo di maternità" stabilisce all'articolo 16 il divieto di adibire al lavoro le donne:

	<p><i>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</i></p>	<p><i>Data:</i></p>
<p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p>		<p><i>Pagina</i> 14 di 23</p>

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto da alcune eccezioni previste dalle disposizioni successivamente illustrate;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data presunta, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto, anche in questo caso con alcune eccezioni descritte in seguito;
- d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.

Come anzidetto, sono state introdotte più o meno recentemente delle forme di flessibilità ai tempi di fruizione, ed infatti in alternativa a quanto indicato alle lett. b) e c) è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro sia esclusivamente dopo l'evento del parto ed entro i cinque mesi successivi allo stesso, che a partire dal mese precedente la data presunta e nei quattro mesi successivi (articolo 20 del citato T.U.), sempre a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, anche in questo caso previa valutazione del medico specialista o del medico competente

L'articolo 16 bis prevede che in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità e di goderne in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

Appare evidente che per avvalersi dei sui indicati benefici la dipendente dovrà presentare al datore di lavoro, prima dell'inizio del periodo di divieto, il certificato medico indicante la data presunta del parto. Ed analogamente la lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni dall'evento, la dichiarazione sostitutiva del certificato di nascita del figlio, ai sensi dell'articolo 46 del decreto del Presidente, della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Per quanto riguarda il trattamento economico e previdenziale del congedo di maternità, le disposizioni contrattuali integrano quelle legislative in senso più favorevole al lavoratore ed in particolare l'articolo 45 del CCNL del personale del comparto 2016-2018 dispone che in tale periodo di congedo per maternità (ed anche per quello di paternità di cui ci

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data:</p>
<p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p>		<p>Pagina 15 di 23</p>

ocuperemo a breve) alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile (pertanto con contribuzione effettiva per ciò che attiene al trattamento previdenziale), inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

In materia sostanzialmente conforme dispongono, con riguardo alla Dirigenza Medica Veterinaria e Sanitaria, l'articolo 44 del CCNL dell'Area Sanità 2016-2018 e con riguardo alla Dirigenza Professionale Tecnica ed Amministrativa, l'articolo 24 del CCNL dell'Area Funzioni Locali Periodo 2016-2018.

È invece l'articolo 22 del D. Lgs. 151/2001 a stabilire che i periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie che non sono pertanto diminuite in occasione della sua fruizione.

Il congedo di maternità spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore, e può essere fruito con le seguenti modalità

- a) In caso di adozione nazionale, durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice.
- b) In caso di adozione internazionale, prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia. Tuttavia la lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero non lo richieda o lo richieda solo in parte, può fruire solo di un congedo non retribuito. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice.

Nel caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.

La disposizione di cui all'articolo 16-bis relativa alla sospensione del congedo in caso di ricovero del minore trova applicazione anche per le adozioni e gli affidamenti.

2.2.1.2. Congedo di paternità

L'istituto è disciplinato dall'articolo 28 del D. Lgs. 151/2001, in base al quale il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data:</p>
<p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p>		<p>Pagina 16 di 23</p>

infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, e ciò anche nelle ipotesi di adozioni o affidamenti

Il padre lavoratore che intende avvalersi del suddetto diritto di cui presenta al datore di lavoro la certificazione/ dichiarazione sostituiva ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445 relativa alle suelencate condizioni.

Analogo trattamento a quello del congedo di maternità, come sopra già indicato, è previsto sotto il profilo economico e previdenziale.

2.2.1.3. Congedo parentale

L'articolo 32 del D. L. 151/2001 disciplina l'istituto di cui si tratta, prevedendo che per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro e che i relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatta eccezione per il caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, nel quale il limite complessivo viene elevato a undici mesi.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso della su indicata eccezione;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Lo stesso articolo rimanda alla contrattazione collettiva di settore la determinazione delle modalità di fruizione del congedo su base oraria, nonché i relativi criteri di calcolo stessa e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

È però da rilevare a questo proposito che, tanto l'articolo 46 del CCNL del personale del comparto 2016-2018, che l'articolo 44 del CCNL dell'Area Sanità 2016-2018 si limitano a dichiarare che genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, in servizio presso le Aziende ed Enti del comparto, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale, senza però entrare nel merito delle modalità di fruizione.

Per la Dirigenza Professionale Tecnica ed Amministrativa, non sussistendo un obbligo di orario di lavoro minimo, tutte le assenze dal servizio sono effettuate su base giornaliera, con esclusione di qualsiasi assenza su base oraria e quindi anche di quella oggetto del presente punto.

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data:</p>
<p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p>		<p>Pagina 17 di 23</p>

Poiché la disposizione legislativa fa riferimento anche ad una regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, di livello aziendale, è da segnalare che su richiesta delle OO.SS. aziendali il Dipartimento Risorse Umane è intervenuto con le circolari prot. n. SG1 3641 del 22/02/2016 e 2698 del 31/01/2018 (pubblicate sul sito aziendale nella sezione dedicata alle circolari), con le quali si è definito che, in ambito aziendale, la fruizione del congedo parentale ad ore può avvenire in misura intera con durata massima pari alla metà dell'orario medio giornaliero, nonché in forma frazionata con durata minima di un'ora per ogni singolo permesso.

Tornando alla disamina delle su richiamate disposizioni contrattuali, le stesse dispongono inoltre che:

- i periodi di assenza nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi e ciò anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice;
- ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione, ma, in presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto del termine, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

Con riguardo al trattamento economico e normativo del congedo per effetto del combinato disposto delle su richiamate clausole contrattuali (si rammenta : articolo 45 del CCNL del personale del comparto, articolo 44 del CCNL dell'Area Sanità, articolo 24 del CCNL dell'Area Funzioni Locali Periodo tutte relativi al triennio 2016-2018), con l'articolo 34 del D.Lgs. 151/2001:

- a) fino al sesto anno di vita del bambino , i primi trenta giorni di assenza, 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 per le medesime voci previste per il congedo di maternità (e pertanto la contribuzione sarà effettiva, per ciò che attiene al trattamento previdenziale); per i rimanenti periodi è dovuta invece solo un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi;
- b) per i periodi di congedo parentale rispetto a quanto previsto alla lettera a) è dovuta, fino all'ottavo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data:</p>
<p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p>		<p>Pagina 18 di 23</p>

volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria;

c) nessuna retribuzione è dovuta per i congedi dall'ottavo al dodicesimo anno di vita. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, ma, tranne che per i primi 30 giorni fruiti fino al sesto anno di vita del bambino, vengono esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

L'articolo 35 del del D. Lgs. 151/2001 al comma 3, per quanto attiene al trattamento previdenziale, prevede che per i dipendenti di amministrazioni pubbliche, nell'ipotesi in cui la retribuzione non venga corrisposta integralmente, sussiste il diritto alla contribuzione figurativa per la parte differenziale mancante alla misura intera o per l'intera retribuzione mancante.

Ai sensi dell'art. 36 del decreto il congedo parentale Capo spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento e Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

Il trattamento economico dovuto è identico a quello del congedo parentale in caso di nascita, sempre prendendo come punto di riferimento temporale l'ingresso del minore in famiglia.

2.2.1.4. Congedo per la malattia del figlio

L'articolo 47 del D. Lgs151/2001 prevede che entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni; come si vede si tratta di un diritto illimitato dal punto di vista del numero dei giorni, ma fino al compimento del terzo anno di vita del bambino; dal punto di vista del trattamento economico la disposizione va coniugata con le più volte citate clausole dei rispettivi CC.CC.NN.L., per le quali nei casi previsti dal suddetto articolo 47 successivamente al congedo per maternità o di paternità, e fino al terzo anno di vita del bambino alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni di assenza retribuita (e quindi con effettiva contribuzione) per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori.

Pertanto al di fuori dei 30 giorni previsti per ciascuno dei primi tre anni, per gli altri eventualmente fruiti non viene corrisposta alcuna retribuzione.

Ciascun genitore alternativamente, prosegue l'articolo 47, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni (senza retribuzione).

Nell'ipotesi di assenza di retribuzione, la contribuzione sarà figurativa.

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data:</p>
<p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p>		<p>Pagina 19 di 23</p>

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento.

Ai congedi per la malattia del figlio non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore. Il bambino ammalato non può essere sottoposto a visita fiscale né il genitore che lo accudisce deve rispettare le fasce orarie di reperibilità.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Come previsto dall'articolo 48 del Decreto, i periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità (che spetta però per i 30 giorni di assenza retribuita dei primi tre anni di vita del minore.)

È peraltro d'aggiungere che le disposizioni contrattuali per la Dirigenza P.T.A. sembrano prevedere la maturazione delle ferie anche in occasione della fruizione del congedo in questione

L'articolo 50 stabilisce che il congedo per la malattia del bambino spetta anche per le adozioni e gli affidamenti con il limite di età elevato a sei anni; fino al compimento dell'ottavo anno di età Ciascun genitore alternativamente, ha invece diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno.

Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

In tutti questi casi il congedo è senza retribuzione.

2.2.1.5. Riposi giornalieri

Con la definizione di riposi giornalieri si fa riferimento ai c. d. "permessi per allattamento", la cui relativa disciplina, contemplata dagli articoli da 39 a 45 del d. l. 151/2001, viene di seguito descritta (anche se alcune di queste disposizioni attenendo alla tutela di minori portatori di handicap saranno esaminate nella sezione competente)

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata.

Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

I periodi hanno la durata di un'ora ciascuno, e sono considerati ore lavorative a tutti gli effetti ivi compresa la retribuzione. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

I riposi sono riconosciuti al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data:</p>
<p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p>		<p>Pagina 20 di 23</p>

- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste ordinariamente, possono essere utilizzate anche dal padre.

Le disposizioni in materia di riposi si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia

Appare opportuno chiarire che i riposi di cui si tratta non sono cumulabili fra loro e quindi se non fruiti nella giornata di riferimento non possono esserlo in altra data, nemmeno per le frazioni di tempo inferiori all'ora non fruita.

2.3.1. Tutela dei portatori di handicap

Come indicato all'inizio del paragrafo 2. 2. la tutela dei portatori di handicap, sotto il profilo della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. si basa su un sistema di congedi previsti in particolare dalla L. 5 Febbraio 1992, n. 104" Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate" (alcune delle cui disposizioni sono contemplate e/o richiamate dal già esaminato D. lgs. 26 marzo 2001 , n. 151, in quanto riguardanti i figli, ma descritte di seguito per ragioni di opportunità sistematica) e da quelle contrattuali che in realtà ne fanno una trattazione molto limitata .

2.3.1.1. Permessi per assistenza portatori di handicap

L'articolo 33 della legge 104/92 costituisce la norma fondamentale per questo tipo di permessi, che li prevede in maniera differenziata, a seconda che riguardino direttamente la persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità o il soggetto che gli presta assistenza.

In quest'ultima ipotesi, il comma 3 della norma stabilisce che a condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con 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 sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito, anche in maniera continuativa.

Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.

Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del 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

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data:</p>
<p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p>		<p>Pagina 21 di 23</p>

situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età, oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

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

Appare opportuno precisare che la Corte Costituzionale, con sentenza 5 luglio - 23 settembre 2016, n. 213 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale "dell'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e s.m.i. 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.

La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può invece usufruire alternativamente o di tre giorni di permesso mensile o di due ore di permesso giornaliero, retribuiti in entrambi i casi

L'articolo 38 del CCNL 2016-2018 del personale del comparto conferma il diritto dei dipendenti, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, stabilendo che tali permessi sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.

Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'inizio di ogni mese ovvero, in caso di orario di lavoro articolato in turni, in tempo utile per la predisposizione della turnistica per il mese di riferimento.

Tuttavia, in caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso

In senso analogo dispongono le norme contrattuali previste per la dirigenza Professionale Tecnica ed Amministrativa (art. 27 CCNL 2016-2018 Area Funzioni Locali) e per la dirigenza Medica Veterinaria e Sanitaria (art. 37 CCNL 2016-2018 Area della Sanita).

2.3.1.2. Congedo retribuito per assistenza portatori di handicap

Questo istituto viene disciplinato dai comma 5 e segg. dell'articolo 42 della legge 151/2001 e prevede che il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità ha diritto a fruire del congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge

 <p>ASP PALERMO AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE</p>	<p>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</p>	<p>Data:</p>
<p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p>		<p>Pagina 22 di 23</p>

convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi

Il successivo comma 5-bis prevede che il congedo non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa e che lo stesso è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza.

Per quanto attiene a trattamento economico il comma 5 ter dispone che durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro € 48.737,86 annui per il congedo di durata annuale (importo rivalutato annualmente, in questo caso viene indicato quello per l'anno 2021).

I soggetti che usufruiscono del congedo per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.

Il periodo di cui al comma non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

n.b. Tutte le disposizioni inerenti i permessi ed i congedi in parola si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità.

2.3.1.3. Prolungamento del congedo parentale per figli portatori handicap grave

L'articolo 33 del D.L.G. 151/2001 prevede che per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi ordinari (dieci mesi/undici mesi), non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

	<p><i>DIPARTIMENTO RISORSE UMANE</i></p>	<p><i>Data:</i></p>
<p>Provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p>		<p><i>Pagina</i> 23 di 23</p>

Il prolungamento del congedo può essere fruito in alternativa ai riposi contemplati all'articolo 33 comma 2 della legge 104/92 e indicati al punto 2.3.1.2 e spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Il prolungamento decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente (che si rammenta è pari a dieci mesi elevabili ad 11 nell'ipotesi in cui in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi)

Con riguardo al trattamento economico per tutto il periodo di prolungamento del congedo spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione.

2.3.1.4. Riposi e permessi per i figli con handicap grave

Come accennato l'articolo 33 comma 2 della legge 104/92 prevede che fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire di due ore di permesso giornaliero retribuito.

Si ribadisce che tale fruizione è alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di congedo parentale fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

In alternativa a tali misure è riconosciuto, ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravità il diritto a fruire dei tre giorni di permesso mensile retribuito di cui all'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992, alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

Come detto per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei riposi e/o dei permessi anzidetti

I riposi e i permessi possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio e spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

2.3.1.5. Ulteriori agevolazioni – Benefici per gli affidatari

Ai sensi dell'articolo 33 comma 5 e 6:

- a) il lavoratore ha diritto a 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.
- b) la persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità 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.

Le sopra indicate disposizioni dell'articolo 33 commi 2, 3, e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità.