



# **Coordinamento Nazionale FLP Giustizia**



**Ministeri e  
Polizia Penitenziaria**

**Reperibilità 3928836510 - 3206889937**

---

**Coordinamento Nazionale:** c/o Ministero della Giustizia Via Arenula, 70 – 00186 ROMA tel. 06/64760274 – telefax 06/68853024  
sito internet: [www.flpgiustizia.it](http://www.flpgiustizia.it) e-mail: [flpgiustizia@flp.it](mailto:flpgiustizia@flp.it) - [flpmingiustizia@libero.it](mailto:flpmingiustizia@libero.it)

**Informativa n. 123**

**Roma, 25 Giugno 2013**

**Oggetto: Notiziario FLP – Linee guida della piattaforma contrattuale FLP-CSE, terza parte: il rapporto di lavoro.**

Si pubblica Notiziario FLP n. 32 Prot. n. 1212/FLP13 del 25 giugno 2013, inerente l'argomento in oggetto.

**Coordinamento Nazionale FLP Giustizia  
( Piero Piazza – Raimondo Castellana)**





# **Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche**



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

sito internet: [www.flp.it](http://www.flp.it) Email: [flp@flp.it](mailto:flp@flp.it)

**Segreteria Generale**

Prot. n.1212/FLP13

Roma, 25 giugno 2013

## **NOTIZIARIO N.32**

Ai Coordinamenti Nazionali FLP  
Alle OO.SS. federate alla FLP  
Alle Strutture periferiche FLP  
Ai Responsabili FLP  
Ai Componenti delle RSU

LORO SEDI

# **LINEE GUIDA DELLA PIATTAFORMA CONTRATTUALE DELLA FLP/CSE, TERZA PARTE: IL RAPPORTO DI LAVORO Ferie, malattia, permessi retribuiti, congedi parentali, orario di lavoro: le proposte della FLP**

Con il presente notiziario si conclude la presentazione delle linee guida di Piattaforma per i rinnovi contrattuali 2013-2105 inviate dalla FLP e dalla CSE all'ARAN e alla Funzione Pubblica il 14 giugno scorso.

Ferie (nonostante la contrattualizzazione abbiamo ancora 4 giorni classificati come festività soppresse che possono essere monetizzate con una cifra irrisoria dal datore di lavoro); trattamento economico previsto per la malattia; iniquità sui congedi parentali e limitazioni sui permessi retribuiti; diritti di difesa violati sulle sanzioni disciplinari; involuzione delle interpretazioni riguardanti l'orario di lavoro. Le materie elencate sono tutte importanti ma sono state spesso dimenticate nei contratti precedenti.

E che dire della mancata armonizzazione di questi istituti per i quali non vi sono indirizzi chiari ma interpretazioni che cambiano a seconda del comparto di contrattazione?

Insomma, il contratto è anche questo, è la qualità della vita lavorativa, la certezza di poter affrontare un lavoro quotidiano sempre più complesso in piena serenità.

Proprio ciò che oggi spesso manca.

**Una parte importante e non secondaria purché, lo ripetiamo ancora una volta, non sia l'unica parte sulla quale il Governo voglia trattare perché non ci può essere trattativa né rinnovo sulla parte normativa senza un adeguato aumento economico.**

Da domani le linee guida presentate in questi giorni in tre parti saranno pubblicate in forma integrale sul nostro sito internet e sui siti dei Coordinamenti nazionali di settore.

Si apre ufficialmente la discussione per mettere a fuoco meglio i singoli istituti, in attesa che il Governo decida di ritirare il Regolamento che blocca per un altro biennio i rinnovi contrattuali e per un altro anno i trattamenti economici individuali.

Buona lettura a tutti!!

LA SEGRETERIA GENERALE



# **Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche**



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

sito internet: [www.flp.it](http://www.flp.it) Email: [flp@flp.it](mailto:flp@flp.it)

**Segreteria Generale**

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

### **RAPPORTO DI LAVORO**

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

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

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

### **Congedi parentali**

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

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

### **Trattamento di malattia**

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



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

## Orario di lavoro

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

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

## Sanzioni disciplinari

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

## Altri istituti

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

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