



Roma, 26 Settembre 2022

Dalla Segreteria Nazionale

CONTRATTO 2019/2021

La circolare

SPECIALE CIRCOLARE APPLICATIVA CONTRATTO - 4^A PARTE

(...)

Quanto alle modalità di accesso all'istituto in parola si chiarisce che lo stesso può essere fruito alternativamente dal padre o dalla madre;

pertanto all'atto della richiesta del beneficio l'interessato deve produrre la dichiarazione dell'altro genitore dalla quale risulti che lo stesso non intende avvalersi della flessibilità di orario, ovvero che, invece, ne beneficia in forma alternata rispetto all'altro genitore con l'espressa indicazione dei periodi utilizzati da ciascuno. Il beneficio in argomento, in analogia a quanto previsto per altri istituti posti a tutela della genitorialità, può essere fruito anche qualora l'altro genitore non presti alcuna attività lavorativa, ma sia impossibilitato ad attendere ai compiti familiari per specifiche, oggettive, concrete, attuali e ben documentate ragioni.

In relazione alla flessibilità dell'orario, si ritiene che la disposizione in parola rappresenti una species del più ampio genus dell'orario flessibile di cui all'articolo 10 dell'Accordo sottoscritto in data 31 luglio 2009.

Pertanto si chiarisce, in via preliminare, che essendo l'istituto finalizzato alla tutela del minore affetto da disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico, il beneficio in questione è concesso a tutto il personale che si trovi nelle condizioni descritte dalla norma anche con modalità derogatorie, più favorevoli per il personale, rispetto a quelle previste dal vigente A.N.Q., sempre che ciò sia funzionale rispetto alla necessità di assicurare il corretto svolgimento dei servizi istituzionali.

I dirigenti responsabili degli uffici dispongono, su richiesta scritta e motivata del personale, salvo che sussistano specifiche esigenze di servizio che devono essere congruamente giustificate, l'applicazione dell'orario flessibile, che può incidere sull'inizio o sul termine del turno di servizio, ivi incluso il rientro pomeridiano, compatibilmente con l'articolazione oraria dell'ufficio di appartenenza.

L'eventuale provvedimento di diniego deve essere adeguatamente motivato.

La flessibilità deve essere programmata settimanalmente e le modalità di recupero sono disposte dal responsabile dell'Ufficio contemperando le esigenze del dipendente, indicate nella richiesta di avvalersi dell'orario flessibile, con le esigenze del servizio e con l'articolazione oraria dell'ufficio di appartenenza (a titolo esemplificativo si precisa che non potrà essere richiesto il recupero delle ore non lavorate nella giornata di sabato se l'ufficio è organizzato in regime di settimana corta).

Il comma 3, attribuisce un nuovo beneficio al lavoratore padre consistente nel diritto di fruire, a domanda, di due giorni di congedo per paternità da godere nella prima settimana di vita del bambino.

In tale contesto si richiama la particolare attenzione sulla circostanza che tale assenza, aggiungendosi agli altri istituti previsti a tutela della genitorialità, non viene computata ai fini del raggiungimento del limite massimo di 45 giorni di congedo straordinario annui fruibili ai sensi dell'articolo 15 del decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n. 395.

Si precisa, inoltre, che durante la fruizione di tale congedo il trattamento economico fisso e continuativo è corrisposto nella misura intera; esso è computato ai fini dell'anzianità di servizio, nonché della matura-

zione del congedo ordinario e della tredicesima mensilità.

Ai fini della sua corretta contabilizzazione è stata attivata, all'interno del sistema PS Personale, una nuova voce di assenza "congedo straordinario per paternità" visibile con la generica dicitura "assenza" nelle stampe che vengono prodotte per uso d'ufficio.

Il comma 4, estende, infine, tutti i benefici descritti alle ipotesi di adozione o affidamento preadottivo che decorrono dalla data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.

CONGEDO STRAORDINARIO PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE (Articolo 25)

L'articolo 25 introduce una nuova ipotesi di congedo straordinario per le donne vittime di violenza di genere inserite nei percorsi di protezione, debitamente certificati, ai sensi dell'articolo 24, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis del decreto legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119.

In particolare, la norma riconosce alla lavoratrice il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di novanta giorni di congedo straordinario, nell'arco di tre anni, da fruire su base giornaliera e con decorrenza dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Anche in questo caso la disposizione contrattuale ha riconosciuto il nuovo beneficio in aggiunta alle altre ipotesi di assenza già previste dall'ordinamento, con la espressa precisazione della sua esclusione dal computo dei giorni di congedo straordinario da fruire ex articolo 15 del decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n. 395.

Quanto alle modalità di fruizione si precisa che il congedo in argomento:

- a) segue il medesimo regime previsto per il congedo straordinario e, pertanto, nel computo delle giornate si intendono compresi anche i giorni festivi o non lavorativi ricadenti nell'ambito del periodo di congedo richiesto. Ai fini degli effetti interruttivi è necessaria l'alternanza tra la fruizione del beneficio e l'effettiva ripresa del servizio. Ciò significa che le giornate festive o non lavorative non sono conteggiate nel caso in cui la domanda di congedo è presentata, ad esempio, in regime di settimana corta, dal lunedì al venerdì, se il lunedì successivo si verifica la ripresa dell'attività lavorativa. Lo stesso effetto si verifica nel caso in cui la dipendente non rientri in ufficio per motivi di malattia propria o del figlio (ad esempio, se nel giorno programmato per la ripresa dell'attività lavorativa è certificata un'assenza per malattia, il sabato e la domenica precedenti all'assenza non devono essere conteggiati nel computo dei giorni fruiti per il congedo straordinario di cui si tratta);
- b) è un istituto a impulso di parte; pertanto la dipendente, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a farne richiesta scritta al dirigente dell'Ufficio ove presta servizio almeno sette giorni prima della decorrenza del congedo, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo desiderato, allegando la prevista certificazione relativa al suo inserimento nei percorsi di protezione connessi alla violenza di genere;
- c) rientra nella categoria del congedo straordinario c.d. "di diritto" in quanto, in presenza delle condizioni previste, il dirigente dell'Ufficio è tenuto a concedere il congedo;
- d) è fruibile, anche in modo frazionato, a giorni interi, ma non a ore;
- e) assicura alla lavoratrice, durante la sua fruizione, la corresponsione del trattamento economico fisso e continuativo nella misura intera;
- f) è computato ai fini dell'anzianità di servizio, nonché della maturazione del congedo ordinario e della tredicesima mensilità.

Attesa la particolare sensibilità della materia, le SS.LL. sono pregate di voler assicurare il massimo sostegno e attenzione al personale dipendente garantendo, altresì, una corsia prioritaria e accelerata alle richieste di congedo in argomento.

Inoltre, avranno cura di adottare misure organizzative e tecniche idonee a garantire la tutela della riservatezza della condizione di vittima di violenza di genere, come prescritto espressamente dal comma 4 della norma in esame.

Pertanto, a tali fini, l'assenza in argomento non deve essere annotata nello stato matricolare - atteso che essa non determina variazioni sullo stato giuridico ed economico della lavoratrice - e deve essere indicata come "assenza" nella programmazione settimanale, nell'ordine di servizio giornaliero e nelle sue eventuali variazioni, nonché nei fogli firma, senza, quindi, l'esplicitazione del particolare titolo di concessione.

I dati raccolti sono trattati e custoditi dall'Ufficio di appartenenza della lavoratrice nel rispetto delle disposizioni del Regolamento generale sulla protezione dei dati di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016.

Si precisa, infine, che per la contabilizzazione della nuova assenza è stata attivata, all'interno del sistema PS Personale, una nuova voce di assenza "congedo straordinario ex articolo 25 del d.P.R. n. 57 del 2022" visibile, in coerenza con le richiamate esigenze di riservatezza, con la generica dicitura "assenza" nelle stampe che vengono prodotte per uso d'ufficio.

CONGEDO PARENTALE (Articolo 26)

L'articolo 26 stabilisce che "In deroga a quanto previsto dall'articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, i periodi di congedo parentale previsto dall'articolo 32 del medesimo decreto legislativo sono computati nell'anzianità di servizio, compresi gli effetti relativi alla maturazione del congedo ordinario e alla tredicesima mensilità".

La norma rettifica una sperequazione tra il personale delle Forze di polizia e quello delle Forze armate in ordine agli effetti conseguenti alla fruizione del congedo parentale con retribuzione ridotta al 30%, ovvero senza retribuzione. Infatti, prima dell'intervento contrattuale, per il personale delle Forze di polizia, tali periodi non erano computabili ai fini del calcolo delle ferie e della tredicesima mensilità sulla base di quanto previsto dall'articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Ora, invece, tali periodi (sia a retribuzione ridotta che senza retribuzione) possono essere computati, oltre che ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio, anche per la maturazione del congedo ordinario e della tredicesima mensilità spettanti nell'anno di fruizione del congedo parentale. Analogo trattamento economico e giuridico spetta nel caso di adozione o affidamento preadottivo, calcolando come riferimento, la data di ingresso in famiglia del minore.



CONGEDO PER AGGIORNAMENTO SCIENTIFICO (Articolo 27)

La disposizione in esame è finalizzata a realizzare una disciplina unitaria, nell'ambito dell'ordinamento del personale della Polizia di Stato, delle norme vigenti in materia di aggiornamento scientifico. Come noto, infatti, l'articolo 18, comma 5, del d.P.R. 31 luglio 1995, n. 395 stabilisce che "Aifini dell'aggiornamento scientifico della propria specializzazione professionale il personale medico appartenente ai ruoli professionali dei sanitari della Polizia di Stato, può essere autorizzato ad usufruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di 8 giorni di congedo annui nell'ambito dei periodi di congedo straordinario di cui all'art. 15, comma 1".

La norma contrattuale, dunque, attribuiva al solo personale dei ruoli professionali dei sanitari (ora carriera dei medici di Polizia) la possibilità di fruire, a titolo di congedo straordinario, di 8 giorni da dedicare all'aggiornamento scientifico.

La nuova disposizione, invece, nel ribadire il beneficio per il personale della carriera dei medici di Polizia, lo estende anche ai medici veterinari e, in generale, a tutto il personale tenuto al rispetto di obblighi formativi per l'aggiornamento scientifico funzionale al mantenimento dell'iscrizione all'albo o a un elenco professionale ai fini dello svolgimento delle proprie attribuzioni a beneficio esclusivo della Polizia di Stato.

Tale personale, dunque, può essere autorizzato a usufruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di otto giorni di congedo annuo, nell'ambito dei periodi di congedo straordinario di cui all'articolo 15, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n. 395, ai fini dell'aggiornamento scientifico della propria specializzazione professionale, a condizione che l'Amministrazione non vi provveda in proprio ovvero attraverso convenzioni con soggetti o enti esterni.

SIAP-Info@m

**N. 25
del 26 Settembre 2022****Direttore Responsabile**
Giuseppe Tiani**Responsabile
di redazione**
Loredana Leopizzi**Redazione**
Enzo Delle Cave
Pietro Di Lorenzo
Fabrizio Iannucci
Luigi Lombardo
Massimo Martelli
Marco Oliva
Francesco Tiani
Roberto Traverso**Collaboratori**
Giuseppe Crupi
Vito VentrellaSede: Via delle Fornaci, 35
00165 ROMAinfo@siap-polizia.it
0639387753/4/5

Siti web - Informazione on line

www.siap-polizia.org

Autorizzazione Tribunale
di Roma
n. 277 del 20 luglio 2005**CONGEDO ORDINARIO
(Articolo 28)**

L'articolo 28 detta disposizioni in materia di fruizione del congedo ordinario, integrando quelle già vigenti in materia. In particolare, la norma, al fine di assicurare il necessario recupero delle energie psico- fisiche del personale della Polizia di Stato, in ragione della specificità delle funzioni e dei compiti svolti, introduce il principio della fruibilità di almeno 4 settimane di congedo ordinario annuale, di cui almeno 2 settimane nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre, elevate a 3 settimane per il personale con oltre 25 anni di servizio. Inoltre, al fine di eliminare il vincolo del frazionamento del congedo ordinario in soli quattro periodi, già previsto dall'articolo 14, comma 8, del decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n. 395, introduce la possibilità di distribuirlo anche in più periodi. La disposizione, in generale, nell'intento di rendere sistematica la materia della concessione e della fruizione del congedo ordinario, delinea una triplice modalità di accesso al beneficio in questione:

- a) ordinariamente viene previsto l'obbligo, da parte dell'Ufficio di appartenenza, di comunicare al dipendente, in forma scritta, la concessione o il diniego del congedo richiesto entro un termine congruo dalla presentazione dell'istanza, tenendo anche conto delle eventuali esigenze prospettate. Ciò significa che, laddove possibile, le richieste inoltrate nel corso dell'anno devono essere valutate con ogni consentita sollecitudine, al fine di agevolare l'organizzazione personale e familiare del dipendente interessato;
- b) fuori dai casi di cui alla successiva lettera c), invece, la norma riconosce al personale che intenda programmare con anticipo un periodo di congedo ordinario la possibilità di presentare la relativa istanza almeno sessanta giorni prima della data di inizio del congedo richiesto con conseguente obbligo, per l'Amministrazione, di comunicare all'interessato, espressamente, la concessione o il diniego almeno trenta giorni prima dell'inizio del periodo di congedo richiesto;
- c) nei periodi in cui risultano maggiormente concentrate le istanze di fruizione del congedo ordinario da parte del personale (dal 1° giugno al 30 settembre e in occasione delle festività natalizie e pasquali, del 25 aprile, del 1° maggio, del 2 giugno, del 1° novembre e dell' 8 dicembre), la disposizione stabilisce che l'Amministrazione, e quindi i dirigenti degli Uffici, deve predisporre, con congruo anticipo, una pianificazione delle esigenze del personale sulla base delle istanze presentate, comunicando agli interessati la concessione o il diniego almeno quindici giorni prima dell'inizio del periodo feriale richiesto da ciascuno.

Con riferimento alla tempistica di fruizione del congedo ordinario, si rammenta che lo stesso deve essere fruito entro il 31 dicembre dell'anno cui esso si riferisce, fatte salve le ipotesi, ai sensi dell'articolo 9, commi 1 e 2, del d.P.R. n. 39 del 2018, di mancata fruizione nel corso dell'anno per indifferibili esigenze di servizio o per motivate esigenze di carattere personale, per le quali è prevista la fruizione della parte residua entro i diciotto mesi successivi all'anno di spettanza (per il personale inviato in missione all'estero, tali termini iniziano a decorrere dalla data di effettivo rientro nella sede di servizio). Restano salve, al riguardo, le disposizioni connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. (continua sul prossimo numero)