



COORDINAMENTO NAZIONALE PENITENZIARI

NEWS DEL 10.12.2010

IL 24 NOVEMBRE SCORSO È ENTRATA IN VIGORE LA LEGGE 183/10 (IL NOTO “COLLEGATO LAVORO”) CHE, TRA L’ALTRO, RIFORMA LA LEGGE 104/1992 E, IN PARTICOLARE, L’ART. 33 CHE ATTRIBUISCE PERMESSI RETRIBUITI AI LAVORATORI CHE ASSISTONO FAMILIARI CON HANDICAP GRAVE.

Tali modifiche valgono sia per le pubbliche amministrazioni che per i privati.

In particolare, il comma 3 dell’art 33, modificato, prevede che il permesso retribuito di tre giorni per l’assistenza è concesso:

- al coniuge, parente o affine entro il secondo grado (in precedenza era sino al terzo grado);
- ai parenti 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.

Inoltre:

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. Per l’assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.

E’ stato aggiunto all’art 33 il comma 7 bis, il quale prevede la decadenza dal diritto al permesso retribuito qualora “il datore di lavoro o l’INPS accerti l’insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti”.

Infine sono previsti una serie di obblighi gravanti sulle P.A., individuati dall’art 1 del d.lgs 165/2001, che devono comunicare al Dipartimento della funzione pubblica:

- i nominativi dei propri dipendenti cui sono accordati i permessi di cui all’articolo 33, L.104/92, ivi compresi i nominativi dei lavoratori padri e delle lavoratrici madri, specificando se i permessi sono fruiti dal lavoratore con handicap in situazione di gravità, dal lavoratore o dalla lavoratrice per assistenza al proprio figlio, per assistenza al coniuge o per assistenza a parenti o affini;
- il nominativo della persona con handicap assistita, l’eventuale rapporto di dipendenza da un’amministrazione pubblica e la denominazione della stessa, il comune di residenza dell’assistito;
- il rapporto di coniugio, il rapporto di maternità o paternità o il grado di parentela o affinità intercorrente tra ciascun dipendente che ha fruito dei permessi e la persona assistita;
- per i permessi fruiti dal lavoratore padre o dalla lavoratrice madre, la specificazione dell’età maggiore o minore di tre anni del figlio;
- il contingente complessivo di giorni e ore di permesso fruiti da ciascun lavoratore nel corso dell’anno precedente e per ciascun mese.

Tutto ciò sarà propedeutico alla creazione di una banca dati informatica, gestita dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica.

VEDI LA CIRCOLARE INPS ALLEGATA

IL COLLEGATO LAVORO (LEGGE 183/2010) GARANTISCE LA TRASPARENZA DELLE INFORMAZIONI CONCERNENTI LO SVOLGIMENTO DELLE PRESTAZIONI DI CHI È ADDETTO A UNA FUNZIONE PUBBLICA (NOME DEL DIPENDENTE, ORARIO DI SVOLGIMENTO, MANSIONI, ASSENZA DAL SERVIZIO, STRAORDINARI ECC.). TRASPARENZA PIENA ANCHE PER LE VALUTAZIONI DEI DIPENDENTI.

Anche i colleghi o i sindacati, quindi, potranno conoscere i dati relativi alle prestazioni lavorative nel pubblico impiego.

Infatti il Collegato inserisce un comma all'articolo 19 del codice della privacy (dlgs 196/2003) che riguarda le modalità di trattamento da parte delle pubbliche amministrazioni dei dati diversi da quelli sensibili.

L'articolo 14 del Collegato aggiunge la regola, secondo la quale *“le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto a una funzione pubblica e la relativa valutazione sono rese accessibili dall'amministrazione di appartenenza”*.

Si deduce, quindi, che le informazioni che attengono allo svolgimento della prestazione di un dipendente pubblico devono essere rese accessibili.

Non è ben chiaro quali siano i limiti della nozione di *“notizia concernente lo svolgimento”* (per esempio, è dubbio se sia compreso lo stipendio, anche se il corrispettivo per la prestazione lavorativa pare rientrare nel concetto di *“svolgimento”*);

si ritiene, comunque, che rientrino in questa nozione tutte le informazioni che riguardano il dipendente in relazione alle mansioni cui è affidato (nome del dipendente, orario di svolgimento, mansioni, assenza dal servizio ecc.).

Si noti, inoltre, che la norma non afferma la natura pubblica, nel senso di *“conoscibile da chiunque”* delle informazioni stesse ma afferma che le informazioni sono rese *“accessibili”*: l'espressione fa capire che le informazioni devono essere rese disponibili a chi chiede l'accesso (anche se sembrano superati i limiti posti dalla legge 241/1990, articoli 22 e seguenti riguardanti per esempio l'interesse legittimo relativo al dato richiesto).

Anche la valutazione della prestazione deve essere resa accessibile: questo significa che la valutazione è trasparente.

Sono protette, invece, le notizie la natura delle infermità e degli impedimenti personali o familiari che causino l'astensione dal lavoro, e le componenti della valutazione o le notizie concernenti il rapporto di lavoro tra il predetto dipendente e l'amministrazione, idonee a rivelare un dato sensibile. Questo significa che si può conoscere se un collega è assente per malattia, ma non si può sapere la sua specifica patologia.

Della trasparenza introdotta dall'articolo 14 del Collegato possono beneficiare anche le **organizzazioni sindacali**.

I sindacati potranno raccogliere, per esempio, informazioni sullo straordinario effettuato o sull'orario di lavoro dei singoli dipendenti od anche avere notizie delle valutazioni dei singoli da cui deriva l'erogazione di salari o premi di produttività.

La disposizione afferma la generale trasparenza delle valutazioni, con la conseguenza che il sindacato potrà avere informazioni anche sui dipendenti non iscritti.

Una fatica inutile prevederli nei contratti integrativi e ancor più averli già costituiti!

**CONTINUANDO I NOSTRI APPROFONDIMENTI SULLA LEGGE 183/10, IL FAMOSO
“COLLEGATO LAVORO”, STAVOLTA APPROFONDIAMO QUANTO PREVISTO
DALL’ART. 21 IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ E MOBBING.**

E’ infatti prevista l’istituzione di un “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, formato da rappresentanti dell’amministrazione e dalle rappresentanze sindacali, che dovrà garantire e vigilare sull’effettiva pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare fenomeni di ‘mobbing’.

I tempi di costituzione per legge sono 120 giorni dall’entrata in vigore della legge (24 novembre 2010).

Tale organo sostituirà, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, previsti in tutti i contratti integrativi già siglati e, in alcuni casi, già costituiti, dei quali assume tutte le funzioni previste.

L’Organismo mantiene la composizione paritetica dei precedenti ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell’amministrazione.

Il Comitato ha compiti:

- propositivi è, quindi, competente a proporre agli enti le misure antidiscriminatorie e di garanzia della parità considerate opportune;
- consultivi le amministrazioni hanno l’Onere di consultare il comitato per verificare l’impatto che gli atti organizzativi e datoriali possono avere sulle pari opportunità;
- di verifica ed opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità.

Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia saranno disciplinate da linee guida contenute in una direttiva che dovrà essere emanata entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge, di concerto tra il Dipartimento della Funzione Pubblica e quello per le Pari Opportunità.

Poiché la mancata costituzione del “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi, si consigliano tutti i Dirigenti sindacali accreditati alla Contrattazione nazionale di Ministero o di Ente di procedere ad una richiesta di apertura di tavolo negoziale per poter definire le modalità di composizione di questo Comitato, sia nazionale che territoriale, nonché definire la decadenza di quelli già previsti o costituiti prima che qualsiasi atto unilaterale sia compiuto direttamente dai dirigenti responsabili.