

In questo numero:

Adempimenti

- 1** GEDAP: prerogative sindacali e aspettative per cariche elettive

- 4** Comunicazione annuale dei permessi ex L. 104/92

Studio giallo s.r.l

via spinelli, 6/F 46047 porto mantovano (mn)
tel. 0376 392641-398174 fax 0376 396787
c.f. e p.iva 02025210200
mail: segreteria@ilpersonalepa.it
www.ilpersonalepa.it

Adempimenti

GEDAP: prerogative sindacali e aspettative per cariche elettive

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Scade il 31 marzo 2014 il termine per la comunicazione delle aspettative e dei permessi sindacali nonché delle aspettative per funzioni pubbliche elettive. L'adempimento deve essere assolto sul sito www.perlapa.gov.it nella sezione GEDAP.

La comunicazione obbligatoria

Le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di comunicare annualmente l'elenco delle aspettative e dei permessi sindacali, nonché delle aspettative per lo svolgimento di funzioni pubbliche elettive ovvero per motivi sindacali, al fine di garantirne il contenimento, la trasparenza e la razionalizzazione.

Di fatto, la banca dati deve essere popolata con due tipologie di assenze:

- a) di natura sindacale (distacchi, permessi e aspettative);
- b) non sindacali (permessi e aspettative per funzioni pubbliche elettive).

Si riporta l'elenco degli istituti da comunicare contenuta in GEDAP:

- a) istituti sindacali:
 - distacchi sindacali retribuiti;
 - permessi cumulati sotto forma di distacchi;
 - permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato;
 - permessi sindacali retribuiti per le riunioni di organismi direttivi statutari;
 - permessi sindacali non retribuiti;
 - permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato RSU;
 - permessi sindacali non retribuiti RSU;
 - aspettative sindacali non retribuite;
- b) istituti per funzioni pubbliche elettive:
 - aspettative per funzioni pubbliche elettive;
 - permessi per funzioni pubbliche elettive.

Nella comunicazione deve essere specificato:

- a) il numero complessivo ed i nominativi dei beneficiari degli istituti oggetto della comunicazione;
- b) la qualifica del beneficiario;
- c) la durata del permesso.

Art. 50, D.Lgs. 165/2001. Aspettative e permessi sindacali (in vigore dal 24 maggio 2001)

1. Al fine del contenimento, della trasparenza e della razionalizzazione delle aspettative e dei permessi sindacali nel settore pubblico, la contrattazione collettiva ne determina i limiti massimi in un apposito accordo, tra l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43.
2. La gestione dell'accordo di cui al comma 1, ivi comprese le modalità di utilizzo e distribuzione delle aspettative e dei permessi sindacali tra le confederazioni e le organizzazioni sindacali aventi titolo sulla base della loro rappresentatività e con riferimento a ciascun comparto e area separata di contrattazione, è demandata alla contrattazione collettiva, garantendo a decorrere dal 1° agosto 1996 in ogni caso l'applicazione della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Per la provincia autonoma di Bolzano si terrà conto di quanto previsto dall'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n. 58.
3. Le amministrazioni pubbliche sono tenute a fornire alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica - il numero complessivo ed i nominativi dei beneficiari dei permessi sindacali.
4. Oltre ai dati relativi ai permessi sindacali, le pubbliche amministrazioni sono tenute a fornire alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica - gli elenchi nominativi, suddivisi per qualifica, del personale dipendente collocato in aspettativa, in quanto chiamato a ricoprire una funzione pubblica elettiva, ovvero per motivi sindacali. I dati riepilogativi dei predetti elenchi sono pubblicati in allegato alla relazione annuale da presentare al Parlamento ai sensi dell'articolo 16 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

La comunicazione deve essere effettuata annualmente entro il 31 marzo attraverso l'applicativo GEDAP sul sito www.perlapa.gov.it, anche se nessun dipendente ha usufruito degli istituti oggetto della comunicazione (c.d. comunicazione negativa). Dopo tale scadenza i dati saranno consolidati e non si potranno più effettuare modifiche.

Ulteriori adempimenti connessi alle prerogative sindacali

Per quanto riguarda le assenze collegate alle prerogative sindacali (distacchi, aspettative e permessi) l'obbligo di comunicazione alla Funzione pubblica è previsto dall'art. 4, comma 4, del D.M. 23 febbraio 2009.

La materia è stata successivamente regolamentata nel dettaglio dal CCNQ 09/10/2009 richiamato dall'ultimo CCNQ per il triennio 2013-2015 sottoscritto il 17/10/2013.

Art. 4, comma 4, D.M. 23/02/2009

4. Al fine di assicurare la trasparenza, la razionalizzazione e il contenimento delle prerogative sindacali nell'ambito del pubblico impiego, i contratti collettivi nazionali quadro dovranno prevedere l'obbligo per le amministrazioni di inviare, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, esclusivamente attraverso il sito web GEDAP, le comunicazioni riguardanti la fruizione dei distacchi, aspettative e permessi sindacali da parte dei propri dipendenti, immediatamente dopo l'adozione dei relativi provvedimenti di autorizzazione. Con gli stessi contratti quadro dovranno essere previste le sanzioni per il mancato invio delle menzionate comunicazioni, nonché per la mancata trasmissione, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, esclusivamente attraverso il sito web GEDAP, dei

dati a consuntivo di cui all'art. 50, commi 3 e 4, del decreto legislativo n. 165/2001, entro i termini fissati dai medesimi contratti quadro.

Il datore di lavoro pubblico ha l'obbligo (art. 9, CCNQ 09/10/2009) di trasmettere alla Funzione pubblica, tramite GEDAP, le comunicazioni riguardanti la fruizione dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali. Il termine è fissato entro le due giornate lavorative successive all'adozione dei provvedimenti autorizzativi.

Inoltre, devono essere comunicati trimestralmente alle associazioni sindacali il numero delle ore di permesso utilizzate dai dipendenti. Parallelamente la Funzione pubblica comunica semestralmente i permessi caricati in GEDAP alle stesse organizzazioni sindacali.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di controllare che i permessi non eccedano il monte ore disponibile. In caso di superamento del contingente deve darne immediata comunicazione all'organizzazione sindacale.

Il regime sanzionatorio

Il datore di lavoro pubblico ha l'obbligo di individuare il responsabile del procedimento dell'invio dei dati (art. 9, commi 4 e 5, CCNQ 9/10/2009 e art. 50, commi 3 e 4, D.Lgs. 165/2001) secondo le regole dei rispettivi ordinamenti. Qualunque inadempimento collegato agli obblighi di comunicazione costituisce "infrazione disciplinare" per il predetto responsabile.

In caso di concessione di permessi eccedenti il monte ore disponibile per le singole associazioni sindacali, il responsabile dovrà rispondere del danno eventualmente conseguente all'impossibilità di recupero.

Adempimenti

Comunicazione annuale dei permessi ex L. 104/92

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Scade il 31 marzo 2014 il termine per la comunicazione dei tre giorni di permesso concessi ai propri dipendenti ai sensi della L. 104/1992.

La comunicazione obbligatoria

Scade il 31 marzo 2014 il termine per aggiornare la banca dati denominata “rilevamento permessi ex lege 104/92” istituita dall’art. 24 della L. 183/2010, con l’obiettivo di monitorare la quantità e la qualità dei permessi usufruiti dai dipendenti delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell’art. 33, commi 2 e 3, della L. 104/1992. La norma prevede che il lavoratore dipendente, pubblico o privato, affetto da disabilità o che assista parenti o affini disabili, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa previa approvazione del datore di lavoro.

La norma prevede che la comunicazione deve avere ad oggetto:

- a) i nominativi dei propri dipendenti cui sono accordati i permessi di cui all’ articolo 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, 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;
- b) in relazione ai permessi fruiti dai dipendenti per assistenza a persona con handicap in situazione di gravità, il nominativo di quest’ultima, l’eventuale rapporto di dipendenza da un’amministrazione pubblica e la denominazione della stessa, il comune di residenza dell’assistito;
- c) 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;
- d) per i permessi fruiti dal lavoratore padre o dalla lavoratrice madre, la specificazione dell’età maggiore o minore di tre anni del figlio;
- e) il contingente complessivo di giorni e ore di permesso fruiti da ciascun lavoratore nel corso dell’anno precedente e per ciascun mese.

La comunicazione deve essere effettuata anche se nessun dipendente ha beneficiato di tali permessi.