



personalmente efficace, tecnicamente efficiente.

In questo numero:

Personale

- 1** Gli ultimi pareri Aran sul CCNL del comparto
- 3** L'obbligo vaccinale e il green pass

Studio giallo s.r.l
società tra professionisti

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

Personale

Gli ultimi pareri Aran sul CCNL del comparto

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

L'Aran ha pubblicato alcuni pareri in merito all'applicazione del CCNL del comparto Funzioni Locali. Si riporta una sintesi degli orientamenti più recenti.

Sintesi degli orientamenti Aran

CFL126 – Differenziazione del premio individuale – art. 69 CCNL 21/05/2018

Il CCDI deve decidere due elementi in merito alla differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 21/05/2019):

- la percentuale di maggiorazione (minimo 30%);
- la quota limitata di dipendenti a cui destinare il premio.

Non è possibile prevedere la fissazione di una valutazione minima sopra la quale spetta il premio (es. 95% di valutazione).

Procedura e modalità di calcolo:

- a) quantificazione della media pro-capite (risorse disponibili per la performance : n. dipendenti);
- b) fissazione della percentuale di maggiorazione nel CCDI (minimo 30%);
- c) fissazione della quota limitata di dipendenti nel CCDI;
- d) risorse per la differenziazione = media pro-capite x percentuale di maggiorazione x quota limitata di dipendenti;
- e) risorse per la performance a tutti dipendenti = a) – d).

CFL127a 127b - Giustificazione dell'assenza per effettuare il vaccino Covid – artt. 32, 33-bis e 35 CCNL 21/05/2018

La giustificazione dell'assenza per effettuare il vaccino contro il Covid può essere letta sotto diverse prospettive:

- a) per determinate categorie potrebbe essere assimilato alla sorveglianza sanitaria ex D.Lgs. 81/2008 (personale sanitario, educativo e Forze dell'Ordine);
- b) negli altri casi (vaccino per classi di età) dovrà essere l'autorità sanitaria (ASL) a stabilire se si tratta di terapia, visita o prestazione diagnostica al fine di applicare l'art. 35;

c) quando non si verificano le condizioni precedentemente illustrate si possono utilizzare i permessi per motivi personali (art. 32) ovvero i permessi brevi (art. 33-bis).

CFL129 – Diritto allo studio per i turnisti – art. 45, c. 5, CCNL 21/05/2018

L'art. 45, c. 5, del CCNL 21/05/2018 prevede che ai dipendenti che beneficiano dei permessi per il diritto allo studio il datore di lavoro non può richiedere la prestazione in giorno festivo e di riposo settimanale. La disposizione non si applica al personale turnista in quanto "ordinariamente" lavora anche di domenica o in festività infrasettimanali.

CFL130 – Ferie – Art. 28 CCNL 21/05/2018

Le ferie devono essere autorizzate, compatibilmente con le esigenze di servizio. Non vi è alcun obbligo di concedere un giorno di ferie in giornata festiva infrasettimanale o festiva per il personale turnista iscritto ad un corso di studi.

CFL131 – Terapie salvavita – Art. 37 CCNL 21/05/2018

Condizioni per beneficiare della disciplina sulle terapie salvavita:

- 1) attestazione della sussistenza di una grave patologia che richieda terapie salvavita attestata dall'ASL o da strutture pubbliche o enti accreditati. La procedura deve essere attivata dal dipendente;
- 2) certificato rilasciato dal medico della struttura convenzionata che ha effettuato la terapia o dall'organo medico competente (anche dal medico di medicina generale il quale deve barrare, nel certificato telematico, la "patologia grave che richiede terapia salvavita").

CFL132 – Stabilizzazione del personale ex D3 giuridico – art. 12 CCNL 21/05/2018

In caso di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017 l'inquadramento in D3 è possibile "soltanto nei casi di procedure già avviate alla data di entrata in vigore del CCNL in oggetto" (ovvero entro il 22/05/2018).

CFL133 – CCDI: criteri di ripartizione delle risorse – art. 7, c. 4, lett. a), CCNL 21/05/2018

Il CCDI deve stabilire i criteri per distribuire le risorse disponibili. Non necessariamente si devono indicare i valori numerici. Tuttavia i criteri devono consentire di quantificare le risorse. Ad esempio si possono usare le percentuali.

Personale

L'obbligo vaccinale e il green pass

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

La sospensione dal servizio per determinati settori coinvolge anche gli enti locali. Come sempre la normativa non risulta di semplice lettura. Si cerca di fornire un quadro sinottico per far luce sui diversi interventi normativi.

Il settore socio-sanitario e le RSA: obbligo vaccinale

Nei settori delle professioni sanitarie è previsto l'obbligo di vaccinazione (art. 4, del D.L. 44/2021). In una prima fase, la norma è stata introdotta dal 1° aprile 2021 e riguardava principalmente gli operatori sanitari e socio-sanitari che operano nelle case di riposo e l'assistenza domiciliare. Successivamente, l'obbligo vaccinale è stato esteso, dal 10/09/2021, a tutto il personale (anche non sanitario) che presta la propria attività nella struttura (art. 4-bis, del D.L. 44/2021). Questo significa che viene esteso anche la personale tecnico ed amministrativo nonché al personale esterno. Non è chiaro cosa significhi questa disposizione per i comuni che gestiscono una casa di riposo atteso che gli uffici amministrativi e tecnici sono spesso completamente staccati della struttura.

Il personale delle RSA che non ottempera all'obbligo vaccinale viene sospeso dalla prestazione lavorativa con la conseguenza che non viene riconosciuta la retribuzione né altro compenso o emolumento comunque denominato fino all'assolvimento dell'obbligo vaccinale o fino al completamento del piano vaccinale nazionale. Dopo le modifiche apportate con il D.L. 122/2021, ovvero dal 10 settembre, la sospensione avviene senza la necessità di cercare eventuali mansioni equivalenti o inferiori.

La norma nulla dispone in merito agli effetti previdenziali della sospensione; si dovrebbe creare un periodo di vuoto contributivo simile all'aspettativa non retribuita.

Il settore delle farmacie: obbligo vaccinale

Il personale delle farmacie rientra nell'ambito delle professioni sanitarie e si applica l'obbligo vaccinale previsto dall'art. 4 del D.L. 44/2021. Il quadro normativo è del tutto simile a quello delle RSA con la differenza che l'obbligo non si estende a tutto il personale non sanitario che lavora nella farmacia e prima di sospendere il rapporto di lavoro è necessario verificare la presenza di mansioni equivalenti o inferiori.

L'ambito scolastico: obbligo di green pass

Tutto il personale scolastico, dal 1° settembre al 31 dicembre 2021 deve essere in possesso del green pass per poter svolgere la prestazione lavorativa (art. 9-ter, D.L. 52/2021).

Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 65/2017 rientrano nei servizi educativi per l'infanzia anche i nidi ed i micronidi (per bambini da 3 a 36 mesi) nonché le scuole per l'infanzia (da 3 a 6 anni). La norma prevede che la gestione dei nidi sia a cura degli Enti locali, in forma diretta o indiretta, mentre la scuola dell'infanzia può essere gestita anche dallo Stato.

L'art. 9-ter.1 del D.L. 52/2021 estende l'obbligo di green pass a chiunque accede alle strutture delle istituzioni scolastiche, educative e formative (anche non dipendenti o dipendenti di altri datori di lavoro).

L'obbligo dovrebbe riguardare anche il personale delle mense interne alle istituzioni scolastiche, sia gestite direttamente che indirettamente.

Per il personale dipendente non in possesso del green pass sono previste due fasi:

- nei primi 4 giorni la mancata prestazione è considerata come assenza ingiustificata;
- dal 5° giorno di assenza il rapporto di lavoro è sospeso e non sono dovuti né la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato.

Non risulta chiaro perché la norma preveda un doppio regime. L'assenza ingiustificata nel CCNL delle Funzioni Locali non trova una specifica regolamentazione se non l'obbligo di attivazione del procedimento disciplinare che in questo caso sembra quantomeno anacronistico. Peraltro, l'assenza ingiustificata dovrebbe far venire meno la retribuzione. A questo punto non si comprende la differenza tra assenza ingiustificata e sospensione del rapporto di lavoro dal 5° giorno in poi.

Nulla viene detto in materia previdenziale; sembra potersi concludere che sia il periodo assimilato all'assenza ingiustificata che la sospensione del rapporto di lavoro determinino una sorta di aspettativa non retribuita.

Il garante per la protezione dei dati personali, nel parere sullo schema di decreto previsto dall'art. 9, comma 10, del D.L. 52/2021 ha previsto che "la verifica del possesso di una certificazione verde Covid-19 in corso di validità sia effettuata esclusivamente con riguardo al personale per cui è prevista l'effettiva presenza in servizio nel giorno della verifica, escludendo comunque il personale assente per specifiche causali (es. ferie, permessi, malattia, ecc.) (art. 1, comma 5, dello schema e paragrafi 3 e 4 dell'allegato G dello schema)". Questo orientamento sembrerebbe consentire ai datori di lavoro ed ai lavoratori di poter gestire l'assenza con gli ordinari giustificativi di assenza senza ricadere nella sospensione del rapporto di lavoro.

Il quadro sinottico

Si riporta una sintesi dei diversi provvedimenti.

Settore	Strutture sanitarie, socio-sanitarie, e socio-assistenziali pubbliche e private Farmacie e parafarmacie Studi professionali	Strutture di ospitalità o lungodegenze, RSA, hospice, strutture riabilitative e strutture residenziali per anziani, anche non autosufficienti, art. 44, DPCM 12/01/2017	Sistema scolastico di istruzione e universitario (compresi i nidi) Estensione anche alle mense scolastiche
Norme	Art. 4 D.L. 44/2021	Art. 4-bis D.L. 44/2021 Art. 2 D.L. 122/2021	Art. 9-ter, 9-ter.1 e 9-ter.2, D.L. 52/2021 Art. 1 D.L. 111/2021 Art. 1 D.L. 122/2021
Periodo	01/04/2021 31/12/2021	10/09/2021 31/12/2021	01/09/2021 31/12/2021
Obbligo vaccinale Green pass	Obbligo vaccinale Costituisce il "requisito essenziale" per lo svolgimento della mansione	Obbligo vaccinale	Green pass (art. 9, c. 2, del D.L. 52/2021)
Personale	Professioni sanitarie, operatori di interesse sanitario	Tutti i soggetti che svolgono la propria attività nelle strutture a qualsiasi titolo (anche esterni)	Tutto il personale scolastico
Effetti sul rapporto di lavoro	A fronte della comunicazione dell'ASL (c. 8): - altre mansioni anche inferiori - sospensione senza retribuzione	Sospensione senza retribuzione (senza verifica di mansioni equivalenti o inferiori; anche per il personale sanitario)	Assenza ingiustificata nei primi 4 giorni Sospensione senza retribuzione (senza verifica di mansioni equivalenti o inferiori anche per il personale sanitario)

Eccezioni	Esclusione per accertato pericolo per la salute (c. 2)	Soggetti esenti dalla vaccinazione (c. 2)	Soggetti esenti dalla vaccinazione (c. 3)
-----------	--	---	---

Il trasporto scolastico e urbano

Il personale dipendente impegnato sui mezzi di trasporto (scolastico, urbano, ecc.) non rientra né nell'ambito dell'obbligo vaccinale né in quello del possesso del green pass (art. 9-ter, D.L. 52/2021 e art. 2, c. 1, del D.L. 111/2021). Hanno l'obbligo di green pass i soggetti che accedono al servizio.

Gli altri settori

Analogamente al settore del trasporto anche altri settori, tra i quali alcuni tipici degli enti locali, non necessitano di vaccino o green pass per i dipendenti seppure sia previsto per chi accede ai servizi (estratto dall'art. 3 del D.L. 105/2021):

- spettacoli aperti al pubblico, eventi e competizioni sportive;
- musei, altri istituti e luoghi della cultura e mostre;
- piscine, centri natatori, palestre, sport di squadra, centri benessere;
- sagre e fiere, convegni e congressi;
- centri termali, parchi tematici e di divertimento;
- centri culturali, sociali e ricreativi per le attività al chiuso e le relative attività di ristorazione;
- concorsi pubblici.