

**Proponente: 31.A**  
**Proposta: 2023/559**  
**del 14/03/2023**



**COMUNE DI  
REGGIO NELL'EMILIA**

**R.U.A.D. 439**  
**del 14/03/2023**

**GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE E  
DELL'ORGANIZZAZIONE**

**Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina**

**PROVVEDIMENTO DIRIGENZIALE**

**OGGETTO: CONGEDO EX ARTT. 24 D.LGS 80/2015 E 43 C.C.N.L. 16/11/2022**

Premesso che:

- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 188 di I.D. del 20.12.2022, sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2023-2025 e la nota di aggiornamento al DUP (Documento Unico di Programmazione) e relativi allegati;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 2 di I.D. del 12.01.2023 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025 – Assegnazione risorse finanziarie per Macro obiettivi ai sensi dell'art. 169 co 1 e 2;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 68 di I.D. del 28.04.2022 sono stati approvati il Rendiconto della Gestione 2021 ed i relativi allegati;

Visti:

- L'art. 24 del D.Lgs n. 80/2015, così come novellato dalla Legge n. 205 del 27 dicembre 2017, , rubricato "Congedo per le donne vittime di violenza di genere", che prevede che: " 1. La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi. 2. Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati 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, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi. 3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, e' tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi 1 e 2. 4. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo e' coperto da contribuzione figurativa. L'indennità e' corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non e' prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma e' corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Tale periodo e' computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonche' ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. 5. Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria e' consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadsirettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. 6. La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno. 7. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

- L'art. 43 del C.C.N.L. Funzioni Locali del 16/11/2022, rubricato "Congedi per le donne vittime di violenza" che dispone che: " 1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato. 2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo. 3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 45 (Congedi dei genitori) del presente contratto. 4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità. 5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo. La lavoratrice può, inoltre, a domanda, essere esonerata dai turni disagiati. 52 6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art. 53 del CCNL del 21.05.2018. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice. 7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1 può presentare domanda di trasferimento o di comando ad altra amministrazione pubblica anche ubicata in una località diversa da quella in cui si è subita la violenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento o il comando presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area. 8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 del CCNL del 21.05.2018 per un periodo di ulteriori trenta giorni. Gli Enti, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 52, comma 1 del presente contratto (Norme comuni sulle aspettative). 9. La dipendente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di rientrare nell'Ente dove prestava originariamente la propria attività. 10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 34 del CCNL 21.05.2018."

Considerato che, nel corso dell'anno 2022, una dipendente del Comune di Reggio Emilia ha richiesto la modifica del proprio orario di lavoro e specificatamente una più ampia flessibilità oraria, ai sensi delle succitate normative e che, con Determinazione Dirigenziale R.U.A.D. n 1830/2022, veniva concessa alla dipendente stessa la più ampia flessibilità oraria a partire dal 1° Novembre 2022 e per un periodo di sei mesi eventualmente prorogabile in relazione al permanere o meno delle circostanze che giustificano il presente atto.

Preso atto che:

- in data 14/03/2023 è pervenuta allo scrivente Servizio, da parte della stessa dipendente del Comune di Reggio Emilia, generalizzata nell'Allegato A del presente provvedimento, Istanza di collocamento in congedo ai sensi delle sopra citate norme (Allegato B);
- che la richiesta di congedo suddetta è pervenuta corredata di dichiarazione rilasciata da specifica Associazione (Allegato C).

Preso atto inoltre che, relativamente ai fatti per i quali la dipendente ha fatto espressa richiesta di tutela e conseguentemente anche di flessibilità dell'orario di lavoro e di specifico congedo, è insediato un procedimento giudiziario.

Considerati quindi il D.Lgs n. 80/2015 art. 24 e il C.C.N.L. vigente art. 43, i quali pongono una particolare attenzione alle complesse situazioni oggetto di tutela.

Ritenuto che la complessità della situazione non consenta la dilazione dei termini di accoglimento dell'istanza stessa e della fruizione del congedo nei giorni specificamente richiesti.

## DETERMINA

di accogliere, per le ragioni citate in premessa, in generale l'istanza di congedo ex artt. 24 D.Lgs 80/2015 e 43 C.C.N.L. Funzioni Locali vigente, presentata dalla dipendente del Comune di Reggio Emilia sopracitata e specificatamente così come formulata dalla stessa, per i giorni in essa richiesti.

Si attesta che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo al Dirigente firmatario.

La Dirigente del Servizio  
(Dott.ssa B.Giubbani)