



COMUNE DI MARINEO

Città Metropolitana di Palermo

A tutti i Responsabili di P.O.

A tutti i Dipendenti per il tramite dei Capi Area

All'ufficio del Personale

e p.c. **Al Sindaco**
Alla Giunta
Alle RSU
Alle OOS

CIRCOLARE n. 1

Indicazioni operative in materia di orario di lavoro

Facendo seguito alle disposizioni del Codice di Comportamento, emanate *in attuazione della legge n. 190/2012, (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione)*, con D.P.R. n. 62/2013 (cd. *Codice di comportamento generale*), e con deliberazione della Giunta Municipale n. 5/2014 (cd *Codice di comportamento integrativo*);

In attuazione delle misure del *Piano triennale per la prevenzione della corruzione* approvato in aggiornamento del precedente con delibera di *GM. 25/2019* in attuazione ed integrazione del PNA;

Richiamati:

- l'art. 54, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 "*la violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è, altresì, rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'articolo 55-quater, comma 1*", ovvero sia il **licenziamento disciplinare**.
- l'art. 55-comma quater del D.lgs 165/2001. che prevede che il dipendente pubblico colto sul fatto (in flagranza o con filmati) per falsa attestazione della presenza in servizio è passibile con il licenziamento previa sospensione cautelare dal servizio dal dirigente o funzionario apicale, entro 48 ore.

Richiamata la regolamentazione in materia contenuta nel Capo II del CCNL – Funzioni Locali triennio 2016-2018 del 21/05/2018 contenenti norme in materia di orario di servizio e di lavoro;

Si forniscono le disposizioni seguenti al fine di responsabilizzare ciascun dipendente di Codesto Ente al rispetto degli obblighi contrattuali ed al fine di prevenire comportamenti contrari ai doveri d'ufficio e non conformi, quindi, alle buone regole di condotta.

1.Disposizioni organizzative sul rispetto dell'orario di lavoro: timbrature.



COMUNE DI MARINEO

Città Metropolitana di Palermo

Come è noto, il rispetto dell'orario di lavoro costituisce un preciso obbligo del dipendente quale elemento essenziale della prestazione retribuita dall'Amministrazione, motivo per cui ciascun dipendente è tenuto a rispettare il proprio orario di lavoro, ad adempiere alle modalità previste per la rilevazione delle presenze ed a non allontanarsi e/o assentarsi dalla propria postazione lavorativa senza preventiva autorizzazione.

L'orario di lavoro, comunque articolato, viene accertato e verificato esclusivamente mediante la timbratura effettuata personalmente dal dipendente che documenta e certifica la presenza in servizio dello stesso.

La mancata timbratura del cartellino, ogni allontanamento non autorizzato, il mancato rispetto delle disposizioni inerenti la propria attestazione sul luogo di lavoro comportano:

- responsabilità disciplinare per violazione dei doveri di servizio;
- responsabilità per reato di truffa aggravata ai danni dello Stato,
- responsabilità per il danno patrimoniale arrecato all'Ente relativamente alla retribuzione percepita ;
- responsabilità per il danno da disservizio relativo al rallentamento dell'attività amministrativa e alle disfunzioni arrecate dalle assenze;
- responsabilità per eventuale danno all'immagine al prestigio e alla serietà dell'ente.

Tenuto conto di quanto sopra, si formulano le seguenti indicazioni operative:

- a) Il dipendente che eccezionalmente ometta (per dimenticanza e fatti salvi problemi di funzionamento dell'apparecchio) la timbratura, in entrata o in uscita, potrà regolarizzare la propria posizione entro le 24 ore successive mediante sanatoria autorizzata da parte del Responsabile di Area, la quale andrà consegnata all'ufficio personale. Si evidenzia che nel provvedimento di sanatoria si dovrà acquisire la testimonianza di un collega in servizio. In mancanza di regolarizzazione entro i termini di cui sopra il dipendente è considerato assente ingiustificato. In tal caso, oltre alla trattenuta sullo stipendio, nei confronti di quest'ultimo, si procederà all'attivazione del relativo procedimento disciplinare. Si precisa che non sono consentite omissioni reiterate ed in caso di episodi frequenti (al massimo 6 durante l'anno) verrà avviato un procedimento disciplinare a carico del dipendente. A tal fine presso l'ufficio del personale deve essere istituito un apposito registro.
- b) Non occorre autorizzazione alcuna nell'ambito della fascia di flessibilità (1 ora) in ingresso consistente nel posticipare, l'entrata mattutina o pomeridiana, che si protrarrà obbligatoriamente per un eguale numero di minuti dell'orario di lavoro giornaliero (fatta salva espressa autorizzazione a seguito di richiesta per motivate esigenze). Oltre la fascia di elasticità autorizzata non è consentito effettuare ritardi rispetto all'orario di ingresso, fatto salvo che il dipendente non sia stato, di volta in volta, opportunamente autorizzato dal Responsabile di Area ovvero da parte del Segretario comunale per le PO con utilizzo dei permessi previsti dal CCNL.
- c) Per il ritardo, oltre la flessibilità occorre giustificazione (permesso con recupero o banca ore etc) in pari data dal dipendente. Il costante e continuativo mancato rispetto dell'orario



COMUNE DI MARINEO

Città Metropolitana di Palermo

di lavoro che si concretizza nell'ingresso oltre la fascia oraria stabilita, configurerà un'ipotesi di responsabilità disciplinare.

- d) La flessibilità dell'orario di lavoro non può essere utilizzata per anticipare l'entrata sia mattutina che pomeridiana. Ancorché rilevato dai dispositivi elettronici, l'orario anticipato, dunque, non è calcolato ai fini del computo giornaliero delle ore lavorate.
- e) Qualunque allontanamento dal posto di lavoro deve essere preventivamente autorizzato dal Responsabile di Area, previa richiesta del dipendente recante il motivo dell'uscita ed il luogo ove ci si reca, nonché l'orario stimato di assenza dall'ufficio; e deve necessariamente risultare dalla timbratura in uscita ed timbratura in entrata, anche nei casi di permesso per "motivi di servizio". (fatta eccezione per i dipendenti che svolgono attività esterna nell'ambito del proprio profilo professionale) In caso di uscite per ragioni di servizio urgenti e/o in assenza del Responsabile, tali uscite dovranno essere oggetto di informativa ed autorizzazione successive.

2. Pause per recupero psico-fisico

Con specifico riferimento alle pause, si richiama la previsione dell'art. 26 del CCNL comparto Funzioni Locali.

Ciò premesso, la c.d. "pausa caffè", intesa come momento di recupero psicofisico, è di norma tollerata dall'amministrazione nonché dai consolidati orientamenti giurisprudenziali (*ex multis* Sez. penale della Cassazione, sentenza dell'8 febbraio 2012, n. 4509) purché essa sia svolta nell'arco di pochi minuti (10 minuti) ed utilizzata dal lavoratore come strumento utile per il succitato recupero delle energie psicofisiche.

3. Straordinario

Le prestazioni straordinarie devono intendersi – come da normativa vigente - quelle preventivamente autorizzate dal responsabile e rese oltre il normale orario di lavoro di ciascuna giornata lavorativa. Sono rivolte a "fronteggiare situazioni eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro" (art.38, comma 1, CCNL 14.9.2000). L'autorizzazione deve essere rigorosamente preventiva all'effettuazione dello straordinario.

4. Disposizioni organizzative sulla corretta fruizione dei permessi.

Relativamente alla materia riguardante i permessi dei dipendenti pubblici, rinviando per una più puntuale disciplina alla lettura delle disposizioni contenute nel nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro comparto funzioni locali, in questa sede si forniscono alcune indicazioni di massima, anche tenendo conto degli orientamenti dell'Aran, per il tramite della scheda di sintesi allegata alla presente.

In questa sede si stabilisce che il recupero dei permessi non retribuiti deve avvenire entro il mese successivo secondo le modalità individuate dal responsabile di area.



COMUNE DI MARINEO

Città Metropolitana di Palermo

5. Disposizione specifiche per i Responsabili di Posizione Organizzativa.

Corre l'obbligo di precisare che l'articolo 109, comma 2, del TUEL, consentendo di attribuire le funzioni dirigenziali ai funzionari apicali, abilitandoli quindi ad esercitare dette funzioni dirigenziali non trasforma i funzionari incaricati nell'area delle posizioni organizzative in qualifiche dirigenziali.

Conseguentemente si continua ad applicare sempre soltanto e solo, dunque, il Ccnl del comparto.

Sull'orario di lavoro, il Ccnl 21.05.2018 non ha cambiato nulla rispetto alla contrattazione collettiva previgente. Resta attuale, allora, l'indicazione fornita nel 2011 dall'Aran con il parere 05.06.2011 n. RAL-613, ove si spiega che «il personale incaricato delle posizioni organizzative è tenuto ad effettuare prestazioni lavorative settimanali non inferiori a 36 ore (mentre, ai sensi dell'art. 10, comma 1, del Ccnl del 31.03.1999 e salvo quanto previsto dall'art. 39, comma 2, del Ccnl del 14.09.2000 e dall'art. 16 del Ccnl del 05.10.2001, non sono retribuite le eventuali prestazioni ulteriori che gli interessati potrebbero aver effettuato, senza diritto ad eventuali recuperi, in relazione all'incarico affidato e agli obiettivi da conseguire)». Conseguentemente l'orario di lavoro va assoggettato «alla vigente disciplina relativa a tutto il personale dell'ente e agli ordinari controlli sulla relativa quantificazione». In particolare, spiega l'Aran, «il vigente Ccnl non attribuisce, in particolare, né al datore di lavoro né al dipendente il potere o il diritto all'autogestione dell'orario settimanale, consentita, invece, al solo personale con qualifica dirigenziale»

È da aggiungere che laddove i funzionari incaricati di posizione organizzativa non rispettassero le previsioni del Ccnl del comparto, incorrono nella responsabilità disciplinare connessa alla violazione dell'articolo 57, comma 3, lettera a), che impone di «collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro»; l'articolo 59, comma 3, lettera a), del Ccnl, ancora, considera esplicitamente violazione disciplinare l'inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro.

6. Vigilanza.

Il corretto utilizzo degli strumenti di rilevazione dell'orario di lavoro dei dipendenti comunali spetta al responsabile di Area relativamente ai dipendenti assegnati al settore di competenza.

A tal fine dovranno essere effettuate, a cura di ciascun Capo Area, apposite verifiche periodiche nel numero di 4 al mese. Nel contempo resta di esclusiva competenza di ogni dipendente la puntuale osservanza delle procedure sopra descritte a garanzia ed a tutela della propria posizione nei casi di verifiche - sia interne che esterne - delle timbrature effettuate o omesse.

La presente venga inserita tra le disposizioni generali nell'apposita sezione di "amministrazione trasparente" al fine di darne ampia diffusione e conoscenza.

IL SEGRETARIO COMUNALE
dott.ssa Giuseppina Buffa



COMUNE DI MARINEO

Città Metropolitana di Palermo

ALLEGATO A CIRCOLARE N. 1

PERMESSI E ALTRI ISTITUTI DI GESTIONE DELL'ORARIO DI LAVORO- SCHEDA DI SINTESI

FERIE E FESTIVITA'

Art. 28 Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

Pur confermando i contingenti di ferie spettanti annualmente a ciascun dipendente, la disciplina viene riscritta organicamente alla luce del principio che l'orario di lavoro è ordinariamente articolato su 5 giorni settimanali, come previsto dall'art. 22, comma 1.

L'ente è tenuto a pianificare le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dal contratto (comma 10)

Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative (comma 11); in merito, la dichiarazione congiunta n. 2 specifica che, in base alle circolari applicative emanate a seguito dell'art. 5, comma 8, del D. L. n. 95/2012, le ferie sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente (decesso, malattia o infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità). Nei predetti casi, in cui la monetizzazione delle ferie debba ritenersi ancora possibile, viene stabilita la misura del compenso sostitutivo delle ferie (comma 18) ed è precisato che, nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di festività soppresse, il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie (comma 19);

Oltre che per le malattie superiori ai 3 giorni o che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero, le ferie sono sospese anche per lutto, nelle ipotesi per cui è riconosciuto il diritto al relativo permesso (comma 16, ultimo periodo);

Art. 30 Ferie e riposi solidali (nuovo istituto)

E' previsto che tutti i dipendenti, volontariamente e a titolo gratuito, possono cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenze di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute:

- le quattro giornate di riposo per festività soppresse;
- le ferie eccedenti i 20 giorni in caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni.

Pertanto i lavoratori che si trovano nella necessità sopra descritta devono:

- presentare richiesta specifica all'Ufficio Personale previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità delle cure del figlio minore, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria o convenzionata;



COMUNE DI MARINEO

Città Metropolitana di Palermo

- la richiesta eventualmente reiterabile può essere presentata per un massimo di 30 giorni per ciascuna richiesta e, solo dopo aver fruito delle proprie giornate di ferie e festività soppresse nonché dei permessi di cui di cui all'Art. 32 (permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari) e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

Il servizio risorse umane, ricevuta la richiesta, attraverso un avviso che verrà pubblicato sulla Intranet aziendale, renderà nota l'esigenza a tutto il personale, naturalmente nel pieno anonimato.

I dipendenti che intendono cedere le proprie ferie o i riposi per festività soppresse dovranno farlo per iscritto e dovranno indicare il n.ro di giorni che intendono cedere.

PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI

Art. 31 – Permessi retribuiti

Vengono confermati:

- **i permessi per partecipazione a concorsi o ad esami**, limitati al solo giorno di svolgimento delle prove = 8 giorni annui;
- **i permessi per lutto** per il coniuge, per i parenti entro il 2° grado e gli affini entro il 1° grado o per il convivente di fatto (con certificazione rilasciata dall'anagrafe) = 3 giorni per evento.

I tre giorni, anche non consecutivi, possono essere fruiti entro 7 giorni lavorativi dal decesso:

a. è ampliato l'ambito soggettivo dei familiari in riferimento al cui decesso il permesso può essere fruito, essendo espressamente contemplato il convivente di cui all'art. 1, commi 36 (convivente di fatto, da accertare tramite la specifica dichiarazione anagrafica di cui all'art. 13, comma 1, lett. b) del DPR 223/1989) e 50 (contratto di convivenza) della legge 76/2016; in base all'art. 48 del CCNL, il permesso spetta anche nell'ipotesi di decesso di una parte dell'unione civile;

b. il permesso può essere fruito anche non consecutivamente: il principale effetto della soppressione delle parole "consecutivi per evento" si verifica ad esempio nei casi di eventi luttuosi che si verificano il giovedì. Con la vecchia normativa i 3 giorni andavano fruiti consecutivamente e, pertanto, in tali situazioni il dipendente doveva rientrare al lavoro il lunedì (l'Aran aveva consentito –per eventi luttuosi verificatisi il venerdì- di usufruire del permesso fino al lunedì); con la nuova normativa il dipendente potrà fruito del permesso per lutto nei giorni di giovedì e venerdì, e poi anche il lunedì (sabato e domenica non sono lavorativi) e rientrare al lavoro il martedì. Si tratta di una mera esemplificazione, perché i 3 giorni anche non consecutivi possono essere fruiti entro 7 giorni lavorativi dall'evento luttuoso, in relazione alla necessità di espletare le pratiche burocratiche conseguenti al decesso.

Il comma 4 puntualizza le spettanze retributive nei periodi di permesso, chiarendo che spettano tutte le voci retributive (anche indennità di PO, indennità per particolari



COMUNE DI MARINEO

Città Metropolitana di Palermo

responsabilità e, quindi, indennità di funzione per la PM), ad eccezione dei compensi per lavoro straordinario e di altre indennità il cui pagamento presuppone lo svolgimento di attività lavorativa. In merito a tale ultima previsione, in assenza di puntuali indicazioni, lo scrivente ritiene che non spettano quelle voci retributive per le quali il CCNL prevede una commisurazione agli effettivi giorni di lavoro.

- i permessi di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. I permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data del matrimonio.

Art. 32 – Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

I suddetti permessi vanno a sostituire quelli dei 3 giorni di cui all'Art. 19 del C.C.N.L. 06/07/1995.

Il nuovo contratto prevede che possono essere concesse, compatibilmente con le esigenze di servizio, **18 ore annue** di permesso per particolari motivi personali o familiari.

I permessi possono essere fruiti:

- a ore, ma non per frazioni inferiori ad una sola ora;
- per l'intera giornata, in tal caso l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore.

Il nuovo articolo prevede che i permessi **possono** essere concessi **compatibilmente con le esigenze di servizio** e relativamente ai motivi che possono giustificare la richiesta del permesso da parte del dipendente, l'articolo fa riferimento sia alle esigenze personali che a quelle di famiglia del lavoratore.

Tali esigenze possono identificarsi con tutte quelle situazioni configurabili come meritevoli di apprezzamento e di tutela in quanto attengono comunque al benessere, allo sviluppo dell'impiegato inteso come membro di una famiglia o anche come persona singola.

Di conseguenza i motivi possono essere diversi e di varia natura per esempio:

- nascita figli,
- testimonianza giudiziale non resa in favore dell'amministrazione,
- matrimonio di un familiare
- accompagnamento di un familiare dal dentista, ad una visita medica,
- effettuazione di un trasloco

Nel caso in cui il dipendente abbia residui di ferie non fruiti dell'anno precedente, l'Ufficio valuterà le esigenze di servizio tenendo conto anche della necessità di smaltire tali arretrati.

Sull'articolo sono intervenuti alcuni orientamenti applicativi di ARAN che forniscono i seguenti chiarimenti:

*Per quanto riguarda il **personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**, in coerenza con i principi generali che regolano tale tipologia di rapporto di lavoro, la clausola del contratto prevede espressamente il riproporzionamento del monte ore annuo di 18 ore di permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari (art. 32, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018). Trattandosi di permesso fruito su base oraria, il*



COMUNE DI MARINEO

Città Metropolitana di Palermo

*riproporzionamento va effettuato in tutti i casi di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, orizzontale e misto. $(18/36*18) = 9$ ore annue; part-time 24 ore settimanali $(18/36*24) = 12$ ore annue.).*

- Nel caso di part-time orizzontale, caratterizzato da una ridotta prestazione oraria su tutti i giorni lavorativi, dovrà procedersi anche al riproporzionamento delle sei ore, previste dal comma 2, lett. e), quale decurtazione convenzionale del monte ore, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata.*
- In caso di fruizione del permesso orario per l'intera giornata lavorativa, la riduzione del monte ore sarà sempre di sei ore (durata convenzionale), anche in caso di giornata lavorativa con orario superiore o inferiore alle 6 ore (ad esempio, 7 ore e 12 minuti). Non si determina, quindi, né un recupero né un credito orario.*
- E' possibile consentire la fruizione del permesso per motivi personali e familiari - ferme restando, in ogni caso, le valutazioni di compatibilità con le esigenze di servizio - anche nei casi in cui, nella stessa giornata, il dipendente abbia fruito o intenda fruire di altra tipologia di permesso orario, che configuri un suo diritto soggettivo, non limitato da alcuna valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio, come nel caso dell'art. 33 della legge n. 104/1992 o dell'art. 39 del d.lgs. n. 151/2001.*
- Non possono essere fruiti nella stessa giornata, congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, quali quelli a recupero ex art. 34 e quelli orari per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici ex art. 35 (per evitare che, attraverso la fruizione nell'arco della stessa giornata dei permessi per motivi personali e familiari, unitamente ad altre tipologie di permessi ad ore, l'assenza del dipendente si protragga per l'intera giornata o per buona parte di essa, con conseguenze negative in termini di efficienza ed efficacia dell'attività dell'amministrazione) [mutuando da parere ARAN CFC6 del 4.07.2018], nonché con i riposi compensativi fruiti ad ore, ma è possibile la fruizione, nella stessa giornata, ferme restando, in ogni caso, le valutazioni di compatibilità con le esigenze di servizio: di più di un permesso per motivi personali e familiari (ad esempio, fruizione di un permesso di un'ora, seguito da rientro al lavoro e dalla fruizione di altro permesso della medesima tipologia di un'altra ora); del permesso per motivi personali e familiari anche nei casi in cui il dipendente abbia fruito o intenda fruire di altra tipologia di permesso orario, che configuri un suo diritto soggettivo, non limitato da alcuna valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio, come nel caso dell'art. 33, L. n. 104/1992 o dell'art. 39, D.Lgs. n. 151/2001 [mutuando da parere ARAN CFC2 del 15.06.2018].*
- L'espressione "non sono fruibili per frazione inferiore ad una sola ora" può essere interpretata nel senso che i permessi in questione non sono fruibili per un arco temporale inferiore ad una sola ora. Conseguentemente, il dipendente non potrà fruirne per 20 o anche per 50 minuti (dovendo in questo caso comunque contabilizzare un'intera ora), mentre si ritiene possibile, in coerenza con la finalità ricordata, l'utilizzo per periodi composti da un'ora o da un numero intero di ore, seguiti da frazioni di ora (ad esempio,*



COMUNE DI MARINEO

Città Metropolitana di Palermo

un'ora e quindici minuti, un'ora e trenta, due ore e venti ecc.). [mutuando da parere ARAN CFC1 del 15.06.2018];

Relativamente al profilo della documentazione giustificativa si riporta un orientamento dell'ArAN: *I permessi per particolari motivi personali e familiari, di cui all'art.32 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 devono essere documentati dal dipendente che ne fruisce? L'ente può entrare nel merito "dei particolari motivi personali e familiari" adottati dal dipendente a giustificazione della fruizione dei permessi?*

La formulazione dell'art. 32 del CCNL Funzioni Locali 21.5.2018 in materia di permessi retribuiti non prevede più la necessità di documentare i motivi e le ragioni per le quali viene richiesto il permesso, anche se la motivazione, che consente di ricondurre tale tutela alle esigenze personali e familiari dell'interessato, va, comunque, indicata nella richiesta avanzata dal dipendente, in quanto la stessa resta il presupposto legittimante per la concessione del permesso. Infatti, nell'ambito della complessiva disciplina dell'istituto, il lavoratore non è titolare di un diritto soggettivo perfetto alla fruizione dei permessi ed il datore di lavoro pubblico non è in nessun caso obbligato a concedere gli stessi. Quest'ultimo, ben può, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, anche negare la fruizione dei permessi in presenza di ragioni organizzative e di servizio ritenute prevalenti rispetto all'interesse del lavoratore evidenziato nella domanda. E' indubbio, pertanto, che quanto più sarà motivata e giustificata la richiesta del dipendente, tanto più sarà agevole la comparazione degli interessi contrapposti e la concessione dei permessi. Conseguentemente, ove la suddetta richiesta non appaia del tutto motivata o adeguatamente giustificata, a seguito della comparazione degli interessi coinvolti di cui si è detto, il datore di lavoro potrà far valere la prevalenza delle esigenze di servizio, negando la concessione dei permessi. L'ente, quindi, non è chiamato in alcun modo a valutare nel merito la giustificatezza o meno della ragione addotta, ma solo la sussistenza di ragioni organizzative od operative che impediscano la concessione del permesso.

Art. 33 – Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

Il contratto conferma il diritto a fruire di 3 giorni (18 ore) mensili della L. 104/1992 ed fatto salvo quanto compete al lavoratore che fruisca dei permessi per se stesso (art.33 L.104)

Il dipendente interessato dovrà predisporre una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, salvo i casi di necessità ed urgenza, per i quali lo stesso dovrà comunicare l'assenza entro le 24 ore precedenti e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro.

I permessi concessi per l'assistenza di un familiare sono uno strumento di assistenza del disabile e, pertanto, il riconoscimento delle agevolazioni stesse comporta la conferma dell'impegno – morale oltre che giuridico – a prestare effettivamente la propria opera di assistenza; la possibilità di fruire delle agevolazioni comporta infatti un onere per l'amministrazione e un impegno di spesa pubblica che il Comune e la collettività sopportano solo per l'effettiva tutela del disabile.



COMUNE DI MARINEO

Città Metropolitana di Palermo

Si ricorda a tal fine che è licenziabile il dipendente che utilizza tali permessi per altre finalità.

Sono confermati i permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo.

Sono confermati altresì i permessi previsti dall'art.4 c.1 della L.53/2000 (*La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa*) e dall'art. 7 Dlgs.119/2011 (*Salvo quanto previsto dall'articolo 3, comma 42, della legge 24 dicembre 1993, n.537, e successive modificazioni, i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni. 2. Il congedo di cui al comma 1 e' accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità' invalidante riconosciuta. 3. Durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comporta, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Il lavoratore e' tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa. 4. Sono abrogati l'articolo 26 della legge 30 marzo 1971, n. 118, di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 30 gennaio 1971, n. 5, e l'articolo 10 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509.*)

Per questa ultima categoria di permessi l'assenza dovrà essere comunicata con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di astensione dovrà essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione.

Art. 33- bis Permessi brevi

Tali permessi sono necessariamente di breve durata: non possono in nessun caso essere superiori alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché quest'ultimo sia di almeno 4 ore consecutive; ove questo sia, invece, richiesto in un giorno di prestazione cosiddetta "lunga" (cioè, di 9 ore), la durata dello stesso non potrà essere superiore a 4,5 ore; nel caso, invece, di giornata lavorativa ordinaria (cioè, 6 ore), la durata massima possibile del permesso sarà di 3 ore.

Sulla base dell'ampia e generica formulazione della disciplina contrattuale, l'utilizzo dei permessi di cui si tratta è possibile anche, eventualmente, per periodi di tempo inferiori all'ora.

Complessivamente, la fruizione di tali permessi non può determinare il superamento del limite massimo per essi previsto di 36 ore annue.



COMUNE DI MARINEO

Città Metropolitana di Palermo

Tutti i dipendenti delle diverse categorie professionali in servizio presso l'Ente possono avvalersi dei permessi brevi, senza alcuna esclusione o preclusione; essa può trovare applicazione anche nei confronti del personale incaricato di posizione organizzativa, quando i permessi incidono sulla durata minima dell'orario settimanale, pari a 36 ore.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, sia esso di tipo verticale o di tipo orizzontale, potrà essere concesso un numero di ore di permesso proporzionato ai giorni di lavoro prestati nell'anno (ad esempio, un lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione lavorativa articolato su 3 giorni per settimana, nell'ambito di un regime orario che prevede la distribuzione dell'orario di lavoro su soli 5 giorni settimanali, ha diritto a fruire di permessi brevi entro il tetto massimo annuale di 21 ore e 36 minuti, pari a 3/5 di 36 ore); in proposito, si deve ricordare anche che quando l'orario di lavoro giornaliero è pari o superiore a 4 ore consecutive, i permessi non possono avere durata superiore alla metà di esso.

Non possono beneficiare dei permessi in parola:

- i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato;
- il personale assunto con contratto di formazione e lavoro;
- i dipendenti in telelavoro.

Qualunque esigenza di carattere personale può essere adottata dal dipendente per la fruizione del permesso.

Il dipendente, per avvalersi del beneficio, deve solo presentare una specifica richiesta rivolta al Dirigente/Titolare di posizione organizzativa dell'Ufficio di appartenenza oppure rivolta, per il Dirigente/Titolare di posizione organizzativa dell'Ufficio di appartenenza, al Segretario comunale, in qualità di Responsabile della gestione del personale. Il Dirigente/Titolare di posizione organizzativa (o il Segretario comunale), ai fini della concessione del permesso, potrà valutare la compatibilità dell'assenza con le esigenze organizzative e funzionali dell'Ufficio.

Al fine di salvaguardare le esigenze di servizio, attraverso l'adozione delle misure organizzative necessarie, la richiesta del dipendente deve essere presentata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dall'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità rimessi alla prudente valutazione del Dirigente/Titolare di posizione organizzativa dell'Ufficio di appartenenza, al Segretario comunale.

I permessi brevi possono essere utilizzati anche per posticipare l'orario di entrata al lavoro così come definito dall'Ente e, quindi, eventualmente per giustificare un possibile ritardo del dipendente, che ne deve fare richiesta in via preventiva, ma sempre previa autorizzazione del Dirigente/Titolare di posizione organizzativa dell'Ufficio di appartenenza (o del Segretario comunale).

Tenuto conto delle concrete circostanze, la richiesta potrà essere formalizzata, in forma scritta, successivamente all'effettiva presa di servizio del dipendente, quando il permesso riguarda proprio l'inizio dell'orario di lavoro della giornata.

La concessione del permesso non si configura come un diritto soggettivo del dipendente, in quanto è soggetta ad una valutazione discrezionale del Dirigente/Titolare di posizione



COMUNE DI MARINEO

Città Metropolitana di Palermo

organizzativa dell'Ufficio di appartenenza (o del Segretario comunale), che terrà conto, a tal fine, della compatibilità dell'assenza con le specifiche esigenze di servizio, nel rispetto dei principi generali di correttezza e buona fede.

Le ore di assenza per permesso fruito vanno recuperate dal dipendente entro il mese successivo (inteso come intero mese solare successivo) a quello di fruizione, secondo le modalità individuate dal Dirigente/Titolare di posizione organizzativa (o dal Segretario comunale), in modo da garantire la piena funzionalità delle prestazioni lavorative dovute alle specifiche esigenze organizzative e operative dell'Ufficio di appartenenza del lavoratore; possibilmente, anche recuperando i permessi eventualmente in modo frazionato (anche per più periodi di durata inferiore all'ora) in un'unica soluzione oppure, ove possibile, comunque in misura non inferiore all'ora.

Sarà consentito lo spostamento del termine per il recupero dei permessi brevi solo nei seguenti casi:

- a. impossibilità oggettiva della prestazione da parte del dipendente per tutto il mese successivo dovuta ad assenza che si prolunga per tutta la durata della stessa (malattia; aspettativa; ecc.);
- b. mancanza, entro il medesimo arco temporale, di specifiche esigenze organizzative tali da giustificare la richiesta di recupero;
- c. previsione di una intensificazione dell'attività lavorativa per il periodo successivo alla scadenza del termine previsto dalla disciplina contrattuale, idonea a giustificare la richiesta di una maggiore prestazione lavorativa al dipendente che deve recuperare i permessi;
- d. la possibilità di cumulare più periodi di permessi fruiti in modo frazionato, in misura inferiore all'ora, anche su un arco temporale superiore al mese, in modo tale che il recupero avvenga in modo da utilizzare un'unica prestazione lavorativa effettivamente utile rispetto alle esigenze organizzative dell'Ufficio.

In ogni caso, il recupero potrà essere effettuato entro il termine massimo di sei mesi successivi.

La decisione in ordine allo spostamento del termine spetta al Dirigente/Titolare di posizione organizzativa (o al Segretario comunale), che ne darà formale e ampia motivazione nel provvedimento di assunzione della stessa e di tale decisione sarà data tempestiva comunicazione all'Ufficio del personale, se ricoperto da persona diversa, per il seguito di competenza dello stesso, per l'attuazione e la cura di tutti gli adempimenti concernenti il trattamento sia giuridico sia economico del rapporto di lavoro dei dipendenti.

Nel caso che il dipendente non effettui il recupero delle ore di assenza entro i termini prescritti, si dovrà procedere ad una corrispondente decurtazione della retribuzione dello stesso, in misura strettamente proporzionale alla effettiva durata della mancata prestazione lavorativa: pertanto, per ogni ora di permesso non recuperata, la retribuzione del dipendente sarà ridotto di un importo corrispondente alla cosiddetta retribuzione oraria, calcolata secondo le modalità stabilite dall'art.10, co. 3, CCNL del 9.5.2006 (divisione della



COMUNE DI MARINEO

Città Metropolitana di Palermo

corrispondente retribuzione mensile per 156; nel caso di orario ridotto, ai sensi dell'art. 22, CCNL dell'1.4.1995, si procede ad un corrispondente riproporzionamento del suddetto divisore 156).

Tale disciplina trova applicazione qualunque sia la causa del mancato recupero, anche nel caso in cui la stessa non sia in alcun modo imputabile al dipendente, salvo, evidentemente, eventuali diverse e specifiche esigenze organizzative evidenziate dal Dirigente/Titolare di posizione organizzativa (o il Segretario comunale).

Il mancato rispetto dell'obbligo di recupero dei permessi, anche sotto il profilo delle modalità a tal fine stabilite dal dirigente, può comportare oltre alla decurtazione del trattamento economico, anche l'eventuale applicazione di sanzioni disciplinari connesse all'inosservanza delle disposizioni di servizio e di quelle connesse al rispetto dell'orario di lavoro.

Art. 34 - Congedi per le donne vittima di violenza

Il nuovo contratto riconosce appositi congedi per le donne vittime di violenza, inserite nei percorsi relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'Art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015 (dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio), per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di 3 anni.

Il congedo può essere fruito su base oraria o giornaliera. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

Art. 35 – Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

Le assenze già introdotte dall'art. 55-septies, comma 5-ter, del D.Lgs. n. 165/2001 trovano collocazione nel nuovo contratto.

L'art. 35 individua tre casistiche:

1. Permessi specifici

Sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di **18 ore annuali**, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

Al fine del computo del periodo di comporta tali permessi sono assimilati alle assenze per malattia e sono sottoposti allo stesso regime economico.

1.a) Permessi su base oraria:

- al fine del calcolo del periodo di comporta 6 ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa;
- i permessi su base oraria non sono soggetti alla decurtazione del trattamento accessorio prevista per la malattia nei primi 10 giorni; inoltre non sono compatibili nella medesima giornata con altri permessi fruibili ad ore o con riposi compensativi. Sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata di altri permessi fruibili ad ore, nonché con i riposi compensativi fruiti ad ore, quali quelli orari per particolari motivi



COMUNE DI MARINEO

Città Metropolitana di Palermo

familiari o personali ex art. 32 e quelli a recupero ex art. 34 [mutuando da parere ARAN CFC6 del 4.07.2018];

1.b) Permessi su base giornaliera:

- l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza (es. in caso di giornata lavorativa di 8 ore: 18 ore meno 8 ore – in caso di giornata lavorativa di 7 ore: 18 ore meno 7 ore ecc.);
- il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

In caso di rapporto a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso previste. (part-time 18 ore settimanali $(18/36*18) = 9$ ore annue; part-time 24 ore settimanali $(18/36*24) = 12$ ore annue).

L'assenza per i permessi è giustificata esclusivamente mediante attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione dovrà indicare obbligatoriamente la data e l'ora delle prestazioni eseguite.

L'attestazione può essere inoltrata all'Ufficio Personale direttamente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

Si evidenzia che l'attestazione di presenza non è una certificazione di malattia, non deve recare l'indicazione della diagnosi, né il tipo di prestazione somministrata.

Resta ferma la possibilità per il dipendente di fruire, per la medesima finalità, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, nonché dei riposi compensativi per il lavoro straordinario.

La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

2. Concomitanza tra visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici e incapacità lavorativa conseguente una patologia in atto.

Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico.

In tal caso l'assenza per malattia dovrà essere giustificata mediante entrambe le seguenti attestazioni:



COMUNE DI MARINEO

Città Metropolitana di Palermo

a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione;

3. Incapacità lavorativa determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie.

Anche in questo caso l'assenza è imputata alla malattia, ma il dipendente deve giustificare l'assenza mediante attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

Nell'ipotesi di cui al punto 2 e 3, l'assenza dal domicilio, in caso di visita fiscale è giustificata dall'attestazione di presenza di cui sopra.

Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabiliti.

I lavoratori interessati producono tale certificazione all'ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

Sull'articolo sono intervenuti alcuni orientamenti applicativi di ARAN che forniscono i seguenti chiarimenti:

- *il nuovo istituto contrattuale è applicabile dal 22/05/2018, pertanto, l'eventuale fruizione nei primi mesi del 2018 di assenze per visite specialistiche a giorni non può avere alcuna incidenza sul quantitativo complessivo delle ore che la richiamata disciplina contrattuale riconosce al personale; i lavoratori possono, comunque, avvalersi per intero, entro il 31/12/2018, delle 18 ore annuali della nuova tipologia di permesso, anche se il contratto collettivo nazionale è stato sottoscritto definitivamente solo in data 21/05/2018.*
- *Diversamente dai permessi per motivi personali di cui all'art. 32 del CCNL 21/05/2018 che, per espressa previsione contrattuale, non possono essere fruiti per frazioni di una sola ora (vedi comma 2, lett. b)), in mancanza di un analogo espresso divieto in tal senso, i permessi orari per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici di cui all'art. 35 del CCNL 21/05/2018 possono essere invece fruiti anche per frazioni inferiori alla singola ora, con imputazione al monte ore annuale delle 18 ore del tempo effettivamente utilizzato (ad esempio, 45 minuti). È sempre possibile, in ogni caso, l'utilizzo per periodi composti da un'ora o da un numero intero di*



COMUNE DI MARINEO

Città Metropolitana di Palermo

ore, seguiti da frazioni di ora (ad esempio, un'ora e quindici minuti, un'ora e trenta, due ore e 30, ecc.). Anche in questi casi la decurtazione sarà pari alla durata del permesso effettivamente utilizzato dal dipendente (esempio: nel caso di un permesso fruito per 3 ore e 31 minuti, la decurtazione sarà pari a 3 ore e 31 minuti).

• Nel caso di permessi orari per visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici fruiti cumulativamente per una intera giornata lavorativa, ove questa abbia una durata di 9 ore (per effetto del rientro pomeridiano in presenza di una settimana lavorativa con orario articolato sul 5 giorni), ai fini del computo del periodo di computo, sarà considerato sempre un solo giorno. Tuttavia, le ulteriori tre ore di permesso (rispetto alle sei già precedentemente valutate) saranno, comunque, considerate. Infatti, esse si potranno sommare alle ulteriori ore di permesso eventualmente fruito al medesimo titolo nel corso dell'anno di riferimento e, ove, si raggiunga, di nuovo, il numero di sei, esse daranno luogo al computo di un altro giorno nel periodo di computo.¹

Art. 36 – Assenze per malattia

Il nuovo contratto conferma sostanzialmente il sistema precedente sia per quanto riguarda l'impianto generale dell'istituto, sia per quanto attiene al trattamento economico, sebbene alcuni commi siano stati aggiornati e riformulati.

Si rammenta in particolare che:

- l'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza;
- il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti. Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla vigente normativa;
- il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

Si rammenta infine che nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo:

-il dipendente è tenuto a dare immediata comunicazione all'Ufficio Personale in caso di infermità riconducibile alla responsabilità di un terzo;

- il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente all'ente fino a concorrenza di quanto dall'ente erogato durante il periodo, compresi gli oneri riflessi inerenti

Per quanto riguarda il trattamento economico delle assenze per malattia, i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa, se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del



COMUNE DI MARINEO

Città Metropolitana di Palermo

dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime (comma 10, lett. e);

Sempre ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day-hospital, a ricovero domiciliare sostitutivo del ricovero ospedaliero, a day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero anche per i conseguenti periodi di convalescenza (comma 11);

Per quanto riguarda il rispetto delle fasce di reperibilità ed i relativi casi di esclusione, si rimanda alle vigenti disposizioni normative (si veda il D.M. n. 206 del 17/10/2017; comma 14);

Art. 37 – Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

L'articolo prevede che in caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi o la chemioterapia sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di computo, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione fissa mensile, ivi comprese le indennità fisse e ricorrenti, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato.

L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico legali delle Aziende sanitarie locali o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni o da enti accreditati e, solo dalla data di attestazione del riconoscimento, decorrono le disposizioni di cui all'art 37 del CCNL.

Il nuovo contratto prevede un significativo ampliamento del beneficio economico previsto che viene esteso anche ai giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.

Quindi viene consentito di poter fruire dei suindicati benefici anche per i periodi successivi all'effettuazione delle terapie, qualora queste comportino conseguenze sullo stato di salute del dipendente tali da non consentire allo stesso la ripresa dell'attività lavorativa.

I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali dovranno essere certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

Art. 38 - Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

Per le malattie dovute a causa di servizio, la nuova disciplina di cui all'art. 38 del CCNL si applica nei limiti di cui all'art. 6 del D.L. n. 201/2011 e s.m.i., solo per i dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni (art. 38, commi 3 e 4); per il personale della Polizia Locale trova applicazione, comunque, la speciale disciplina di cui all'art. 7, comma 2-ter, della L. n. 48/2017.

Art. 39 - Aspettativa per motivi familiari e personali



COMUNE DI MARINEO

Città Metropolitana di Palermo

L'aspettativa per motivi familiari e personali può essere concessa per una durata complessiva di dodici mesi nel triennio (calcolato con le medesime regole previste per le assenze per malattia) ed è fruibile anche frazionatamente (non più al massimo in due periodi);

Art. 40 - Altre aspettative previste da disposizioni di legge

Vengono richiamate le altre aspettative previste da disposizioni di legge, tra cui anche quella prevista dall'art. 4, comma 4, della L. n. 53/2000 (per gravi e documentati motivi di famiglia);

Art. 41 - Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizi all'estero

E' introdotta una nuova fattispecie di aspettativa per il ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'estero

Art. 42 - Norme comuni sulle aspettative

Sono ridotti da 6 a 4 i mesi di servizio attivo che devono necessariamente intercorrere tra due periodi di aspettativa, anche se richiesti per motivi diversi

Art. 43 - Congedi dei genitori

In merito al trattamento economico dei congedi di maternità e paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28 del D. Lgs. n. 151/2001 e s.m.i.:

- viene specificato che tra le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti è compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, nonché i premi correlati alla performance, secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa, in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente (comma 2);

- è ridotto da 15 a 5 giorni il preavviso per l'invio della domanda di fruizione, anche frazionata, del congedo parentale, che può essere trasmessa anche con strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio (comma 6);

- viene riconosciuta anche contrattualmente la possibilità di fruire del congedo parentale su base oraria, in attuazione dell'art. 32, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 151/2001 e s.m.i. (comma 8).

Art. 44 - Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

Viene introdotta una particolare disciplina per i dipendenti in condizione di tossicodipendenza o alcolismo.

Art. 45 - Diritto allo studio

I permessi retribuiti per il diritto allo studio sono riconosciuti, non solo al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ma anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe (art. 45, comma 2); i predetti lavoratori, che non si avvalgono dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art. 10 della L. n. 300/1970 (comma 3).



COMUNE DI MARINEO

Città Metropolitana di Palermo

Per i lavoratori iscritti a corsi universitari con lo specifico status di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono riconosciuti in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale (comma 10).

Art. 46 - Congedi per la formazione

Nell'ambito dei congedi per la formazione disciplinati dall'art. 5 della L. n. 53/2000, che possono essere concessi salvo comprovate esigenze di servizio, su richiesta del lavoratore, il periodo di differimento della fruizione dello stesso, eventualmente disposta dall'amministrazione per grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, può essere più ampio per consentire l'utile partecipazione al corso (comma 6); il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo, secondo quanto previsto al punto precedente, può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità (comma 8).

Art.47 -Servizio militare

Viene riscritta la disciplina relativa alla conservazione del posto, in caso di dipendenti richiamati alle armi.

Art.48 - Unioni civili

Per tutte le tipologie di permesso o congedo il CCNL del personale del comparto funzioni locali, sottoscritto il 21 maggio 2018, entrato in vigore il giorno successivo (cfr. art. 2, comma 2), ha disciplinato in modo innovativo alcuni istituti relativi al rapporto di lavoro, nonché la materia delle relazioni sindacali e quella del salario accessorio.

Nelle more del consolidamento del fondo unico del salario accessorio da parte dell'ufficio del personale, propedeutico alla definizione della piattaforma di parte pubblica per l'avvio delle trattative per il rinnovo del CDI e l'applicazione dei nuovi istituti di parte economico, si ritiene opportuno fornire alcune indicazioni sui principali istituti che incidono sull'organizzazione oltre che sui rapporti di lavoro, con l'obiettivo di garantire una uniforme applicazione delle norme contrattuali di riferimento

Non pare superfluo, stante le peculiarità del Comune, ricordare che il CCNL 21 maggio 2018 si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato (cfr. art.1, comma 1).

Alla luce della L. n. 76/2016 sulle unioni civili, viene infine specificato che le disposizioni del CCNL riferite al matrimonio, nonché quelle contenenti le parole "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Si raccomanda il rispetto di tali indicazioni a cura dell'ufficio del personale, dei capi area e di ciascun dipendente.