



COMUNE DI SANT'AGATA DI ESARO

Circolare n.ro 1

A tutti i dipendenti

RINNOVO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2016 - 2018. FERIE FESTIVITÀ – PERMESSI - ASSENZE DAL LAVORO.

Il 21/05/2018 è stato stipulato il C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 i cui effetti decorrono dal 22/05/2018, salvo diverse prescrizioni recate dal dettato contrattuale.

Si precisa che per i previgenti istituti modificati dal nuovo CCNL si provvederà a ricalcolare i permessi residui spettanti per il corrente anno, tenuto conto di quelli eventualmente già usufruiti.

Qui di seguito si riportano gli istituti a carattere vincolato ed automatico disciplinati dal Capo IV e IV.

FERIE E FESTIVITA' (Capo IV)

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

I contingenti di ferie spettanti annualmente a ciascun dipendente sono stati riconfermati, la disciplina viene comunque riscritta dal nuovo contratto seguendo il principio che l'orario di lavoro è ordinariamente articolato su 5 giorni settimanali, come previsto dall'art. 22, comma 1, ad eccezione del settore della Polizia Locale articolato in forma turnata.

L'ente è tenuto a pianificare le ferie dei dipendenti, garantendo ai lavoratori la loro fruizione 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;
- 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.

L'ufficio personale, ricevuta la richiesta, attraverso un avviso che verrà pubblicato sul sito istituzionale nella sezione atti interni, 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 (Capo V)

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 = 3 giorni per evento.
I tre giorni, anche non consecutivi, possono essere fruiti entro 7 giorni lavorativi dal decesso;
- 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

Questi permessi sostituiscono quelli dei 3 giorni già previsti dall'Art. 19 del C.C.N.L. 06/07/1995.

Essi possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, per complessive 18 ore annue per particolari motivi personali o familiari, secondo le seguenti modalità di fruizione:

- a ore, ma non per frazioni inferiori ad una sola ora;
- per l'intera giornata, comunque convenzionalmente pari a sei ore.

Per quanto attiene ai motivi che possono giustificare la richiesta del permesso da parte del dipendente, l'articolo superiore fa riferimento alle esigenze personali ed a quelle di famiglia del lavoratore che devono essere meritevoli di apprezzamento e di tutela.

I motivi possono essere diversi e di varia natura a titolo esemplificativo:

- 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 riproporzionamento va effettuato in tutti i casi di rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale e misto).*
- ✓ *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.*
- ✓ *E' possibile la fruizione, nella stessa giornata, 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), in ragione del fatto che il limite previsto alla fruizione nella stessa giornata, congiuntamente ad altri permessi, riguarda solo "altre tipologie di permessi fruibili ad ore" e, quindi, non anche altri permessi della medesima tipologia;*
- ✓ *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, un'ora e quindici minuti, un'ora e trenta, due ore e venti ecc.).*
- ✓ *I tre giorni annui di permesso ex art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 si sono semplicemente "trasformati" nelle 18 ore annue di cui al citato art. 32, comma 1, del CCNL del 21.5.2018. Per effetto di ciò, conseguentemente, se un lavoratore, prima del 21.5.2018, ha già fruito di uno o più giorni di permesso per motivi personali, secondo la pregressa regolamentazione, questi dovranno essere, comunque, portati in detrazione dal monte delle 18 ore di permesso retribuito, di cui al sopra richiamato art. 32, comma 1, del CCNL del 21.5.2018. Al fine della corretta determinazione del numero delle ore da detrarre, gli enti possono fare riferimento alle previsioni del comma 2, lett.e) del medesimo art. 32, secondo le quali i permessi orari di cui si tratta "possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore". Tale regola, finalizzata espressamente alla quantificazione delle modalità di decurtazione del monte orario annuale dei permessi orari, nel caso in cui essi siano fruiti cumulativamente per una intera giornata, nell'ambito della nuova regolamentazione introdotta, consente, indirettamente, di determinare anche la decurtazione da operare nella diversa ipotesi di avvenuta fruizione, prima del*

nuovo CCNL, di giorni di permesso, ai sensi dell'art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995. Infatti, secondo principi di logica e ragionevolezza, non possono applicarsi regole diverse in presenza di fattispecie sostanzialmente assimilabili. Pertanto, se un dipendente ha già fruito, ai sensi del più volte citato art.19, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, di due giorni di permesso per particolari motivi personali e familiari, l'ente procederà ad una decurtazione di 12 ore di quel monte orario annuo di 18 ore previsto dall'art. 32, comma 1, del CCNL del 21.5.2018. La disciplina del sopra richiamato comma 2, lett. e), dell'art. 32, comporta che, in caso di fruizione del permesso orario per l'intera giornata lavorativa, la riduzione del monte ore annuo di permessi sarà sempre di sei ore (durata convenzionale), sia nel caso di giornata lavorativa con orario superiore a sei ore (ad esempio, 8 ore) che in quello di orario inferiore alle 6 ore (ad esempio, 5 ore).

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.

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, nonché 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 seconda 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

Pe i permessi brevi, già disciplinati dall'art 20 CCNL 6.7.1995, viene riscritta la disciplina.

Il dipendente a domanda può assentarsi dal lavoro su valutazione del responsabile dell'unità organizzativa presso cui presta servizio.

Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.

La richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile.

Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal responsabile. In caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Il Responsabile chiamato alla valutazione del dipendente che non ha provveduto al recupero ne terrà conto in sede di valutazione delle prestazioni.

Art. 34 - Congedi per le donne vittima di violenza

Il nuovo contratto prevede 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 sono regolamentate nel nuovo contratto con le seguenti previsioni:

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 compimento 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 compimento 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;
- non sono compatibili nella medesima giornata con altri permessi fruibili ad ore o con riposi compensativi.

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.

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 al Servizio Risorse Umane 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:

- 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.

Gli alcuni orientamenti applicativi di ARAN in materia:

- ✓ *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 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.

Art. 36 – Assenze per malattia

E' confermato l'impianto generale per quanto attiene al trattamento economico, con aggiornamento di alcuni commi aggiornati e riformulati per come di seguito indicato:

- 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.

Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo:

-il dipendente è tenuto a dare immediata comunicazione all'Ufficio Personale;

- 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

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; **DM 206/2017..... le visite fiscali possono essere effettuate con cadenza sistematica e ripetitiva, anche in prossimità delle giornate festive e di riposo settimanale, fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-septies, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. le fasce orarie che, è utile ricordare non sono state modificate, infatti queste sono fissate secondo i seguenti orari: dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18. sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i dipendenti per i quali l'assenza è riconducibile ad una delle seguenti circostanze:**

a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita; b) causa di servizio riconosciuta che abbia dato luogo all'ascrivibilità della menomazione unica o plurima alle prime tre categorie della Tabella A allegata al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981, n.834, ovvero a patologie rientranti nella Tabella E del medesimo decreto; c) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, pari o superiore al 67%. Qualora il dipendente non accetti l'esito della visita fiscale, il medico è tenuto ad informarlo del fatto che deve eccepire il dissenso seduta stante. Il medico annota sul verbale il manifestato dissenso che deve essere sottoscritto dal dipendente e contestualmente invita lo stesso a sottoporsi a visita fiscale, nel primo giorno utile, presso l'Ufficio medico legale dell'INPS competente per territorio, per il giudizio definitivo. In caso di rifiuto a firmare del dipendente, il medico fiscale informa tempestivamente l'INPS e predispone apposito invito a visita ambulatoriale. Il suddetto invito viene

consegnato con modalità stabilite dall'INPS nel rispetto della riservatezza ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

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

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 comporto, 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

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

Sono 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);

<p>- 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);</p> <p>- 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).</p>
<p>Art. 44 - Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche</p>
<p>Viene introdotta una particolare disciplina per i dipendenti in condizione di tossicodipendenza o alcolismo.</p>
<p>Art. 45 - Diritto allo studio</p>
<p>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).</p> <p>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).</p>
<p>Art. 46 - Congedi per la formazione</p>
<p>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).</p>
<p>Art.47 -Servizio militare</p>
<p>Viene riscritta la disciplina relativa alla conservazione del posto, in caso di dipendenti richiamati alle armi.</p>
<p>Art.48 - Unioni civili</p>
<p>Per tutte le tipologie di permesso o congedo, 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.</p>

L'Ufficio Personale è comunque a disposizione per ogni eventuale chiarimento.

La presente Circolare verrà pubblicata nella sezione dell'Albo Pretorio Istituzionale On Line nella sezione atti interni.

Cordiali saluti.

Sant'Agata di Esaro 8 marzo 2019

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

(Dott. Giuseppe BONFILIO)

