



COMUNE DI ORZIVECCHI

PROVINCIA DI BRESCIA

UFFICIO FINANZIARIO

---

Circolare n.ro prot. 4714  
Del 20/06/2018

A tutti i dipendenti

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

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 giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diverse prescrizioni dello stesso contratto.

Queste le nuove previsioni contrattuali in vigore

**FERIE – Art. 28 del nuovo C.C.N.L.**

Nulla è cambiato rispetto alla precedente disciplina se non che **le ferie sono sospese oltre che per malattia anche per lutto.**

Sarà cura di ogni responsabile di area pianificare le ferie dei propri collaboratori per evitare assenze massive e disservizi. Il Piano Ferie annuale di ogni area, entro il mese di giugno, sarà depositato presso l'ufficio personale.

Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano **protratte per più di tre giorni** o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dipendente informare tempestivamente l'ente, ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti.

Le ferie sono altresì sospese per lutto.

Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute.

**Dichiarazione congiunta n. 2 - nuovo CCNL**

Le parti si danno reciprocamente atto che **all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruita sono monetizzabili solo** nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come nelle ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

**FERIE E RIPOSI SOLIDALI (nuovo istituto) – Art. 30 del nuovo C.C.N.L.**

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 su Intranet, renderà nota l'esigenza a tutto il personale, naturalmente salvaguardando l'anonimato dell'interessato.

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

#### **PERMESSI RETRIBUITI – Art. 31 del nuovo C.C.N.L.**

Vengono confermati:

- **8 giorni annui** per i permessi per partecipazione a concorsi o ad esami, limitati al **solo giorno di svolgimento delle prove;**
- **3 giorni per evento** per 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** ( non solo more uxorio ma qualsiasi soggetto faccia parte della famiglia anagrafica del dipendente). **I tre giorni, anche non consecutivi,** possono essere fruiti **entro 7 giorni lavorativi dal decesso;**
- **15 giorni consecutivi** per i permessi in occasione del matrimonio. I permessi possono essere fruiti **entro 45 giorni dalla data del matrimonio.**

#### **PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI – Art. 32 del nuovo C.C.N.L.**

**I permessi di cui all'art. 32 vanno a sostituire quelli previsti dall'Art. 19 del C.C.N.L. 06/07/1995 (3 giorni).** 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.** Non è più richiesta documentazione giustificativa.

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 ( 6 ore x 3 giorni =18 ore)

Trattandosi di permessi che non si aggiungono a quelli in giornata previsti dall'art 19 CCNL 1995 ma li sostituiscono, **per l'anno 2018 verranno quantificate le ore spettanti al dipendente tenendo conto di quanto già fruito a tale titolo alla data del 21/5/2018** (es: al lavoratore che ha già fruito a tale data di 1 giorno ex art 19 residuano 12 ore da utilizzare entro la fine del 2018).

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
- prestare assistenza ad un parente

Continuano ad essere autorizzati dal Segretario Comunale, sentito il Responsabile di Area.



## **PERMESSI E CONGEDI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE – Art. 33 del nuovo C.C.N.L.**

Il contratto conferma il diritto a fruire di **3 giorni** (18 ore) mensili della L. 104/1992.

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, MAI oltre l'inizio dell'orario di lavoro.

L'articolo inoltre conferma i permessi per i **donatori di sangue e di midollo osseo, permessi ex art. 4 L.53/2000; Congedi cure per invalidi ex art. 7 d.lgs. 119/2011.**

È necessario un **PREAVVISO DI 3 GG**, salvo comprovate urgenze per le quali si dovrà comunicare l'assenza entro le 24 ore precedenti e, comunque, MAI oltre l'inizio dell'orario di lavoro.

### **PERMESSI BREVI- Art. 33-bis del nuovo C.C.N.L.**

Vengono confermati i permessi brevi già disciplinati dall'art 20 CCNL 6.7.1995) e viene riscritta la disciplina.

Il dipendente a domanda può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'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 dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

### **ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE OD ESAMI DIAGNOSTICI- Art 35 del nuovo C.C.N.L.**

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 oraria che giornaliera, 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 comperto tali permessi sono assimilati alle assenze per malattia e (solo per i permessi su base giornaliera) sono sottoposti allo stesso regime economico (decurtazione del trattamento accessorio prevista per la malattia nei primi 10 giorni ai sensi dell' art. 71, comma 1, D.L. 112/2008 convertito con L. 133/2008:” *Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei*

*primi dieci giorni di assenza e' corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché' di ogni altro trattamento accessorio”.*

#### **1.a) Permessi su base oraria:**

- al fine del calcolo del **periodo di comperto 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 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 l'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.

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, MAI oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

**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.**

## **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:

- Sia l'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;
- Sia l'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.

#### ASSENZE PER MALATTIA – Art 36 nuovo C.C.N.L.

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 (a tal proposito si rinvia a quanto previsto nella circolare 1 del 12/1/2018);
- il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimora 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.

#### ASSENZE PER MALATTIA IN CASO DI GRAVI PATOLOGIE RICHIEDENTI TERAPIE SALVAVITA - art 37 nuovo C.C.N.L.

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 comporta, 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.

#### Reperibilità - Art. 24 nuovo C.C.N.L.

Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il **servizio di pronta reperibilità**. Esso è remunerato con la somma di **€ 10,33 per 12 ore al giorno**. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse del fondo produttività. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in **giornata festiva, anche infrasettimanale**. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di **trenta minuti**. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di **6 volte in un mese**; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura **non inferiore a quattro ore** ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. **Qualora la pronta reperibilità cada di domenica, il dipendente ha diritto ad un giorno di**

**riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa.** Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, **il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.** In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario, per un numero di ore pari a quelle lavorate; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso per reperibilità. Se la prestazione è resa in giornata di riposo settimanale si applica l'art. 24, comma 1, CCNL 2000.

#### **Sanzioni disciplinari - Art. 58, comma 4**

**Il responsabile della struttura** presso cui presta servizio il dipendente, previa audizione del dipendente a difesa sui fatti addebitati, procede all'irrogazione della sanzione del **rimprovero verbale**. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.

#### **Codice disciplinare - Art. 59, Comma 3**

- La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione **si applica**, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

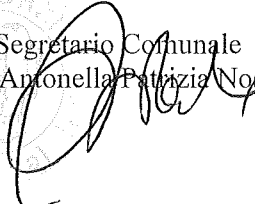
**inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro**, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001;

- La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del D.lgs. n. 165/2001, **assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso**; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

- La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

**fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale.** Il nuovo **CODICE DISCIPLINARE**, aggiornato con gli ultimi aggiornamenti introdotti dal nuovo CCNL, si trova pubblicato sul sito del Comune, su Amministrazione Trasparente ( sottosezione Codici di Comportamento e Codici di Condotta).

  
Il Segretario Comunale  
Dott.ssa Antonella Patrizia Nostro