



AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
Sede legale: Via G. Cusmano, 24 – 90141 PALERMO
C.F. e P. I.V.A.: 05841760829

Dipartimento Risorse Umane, Sviluppo
Organizzativo e Affari Generali
UOC "Gestione Giuridica e Sviluppo Organizzativo"

U.O.S. "Amministrazione risorse umane e
Vertenze e procedimenti disciplinari"

Via Pindemonte, 88 – 90129 Palermo
Telefono. 091/7036524 – FAX 091/7033951
EMAIL: gestionegiuridica@pec.asppalermo.org
WEB www.asppalermo.org

05 SET. 2018

DATA

Rif.

PROT. N° SG5

19202

Ai Direttori dei Dipartimenti Amministrativi e Sanitari
(o, in mancanza ai direttori delle U.O.C. afferenti)
Ai Direttori dei Distretti Sanitari
Ai Direttori ed ai Responsabili F.I.O. dei PP. OO.
Ai Direttori delle UU.OO.CC. di Coordinamento Amministrativo dei PP. OO.
Al Direttore della U.O.C. Coordinamento staff strategico
Al Direttore dell'U.O.C. Programmazione e Controllo di Gestione
Al Direttore f. f. della U.O.C. Psicologia
Al Direttore della U.O.C. Servizio prevenzione e protezione
Al Direttore dell'U.O.C. Legale
Al Responsabile della U.O.S. Sorveglianza sanitaria
Alla U.O.S. Servizio sociale professionale
Al Responsabile U.O.S. Educazione e promozione della salute aziendale
Al Responsabile della U.O.S. Comunicazione e Informazione
E p. c. Alle OO.SS. Aziendali
Alla RSU Aziendale

LORO SEDI

OGGETTO: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto SANITÀ - Periodo 2016-2018

In data 21/05/2018 Aran e Organizzazioni sindacali, hanno firmato il contratto collettivo nazionale di lavoro 2016-2018 per pubblici dipendenti appartenenti al comparto Sanità. I cui effetti, ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 2 comma 2 del medesimo, decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione eventualmente prevista per singoli istituti.

Si informa che il contratto è pubblicato, oltre sulla G.U.R.I. e sul sito WEB dell'ARAN ove è consultabile al seguente indirizzo: http://www.aranagenzia.it/attachments/article/9016/CCNL%20comparto%20SANITÀ%20definitivo_sito%20.pdf

Nel rimandare alla completa lettura delle disposizioni entrate in vigore, si ritiene opportuno emanare, a mero scopo informativo, una prima circolare per l'illustrazione di alcune delle nuove norme inerenti l'orario di lavoro e le assenze, nel solco dell'attività di supervisione, vigilanza ed al contempo di consulenza espletata da questo Dipartimento nelle materie attinenti la gestione del personale.

In considerazione della ampiezza delle norme esaminande ed in attesa di eventuali contributi interpretativi provenienti in primo luogo dall'A.R.A.N., ci si riserva di fornire successivamente ulteriori chiarimenti, anche su singoli quesiti provenienti dalle SS. LL., una volta acquisita la piena comprensione e dimestichezza con le novità contrattuali.

Istituti dell'orario di lavoro

Il Capo II del nuovo contratto disciplina appunto gli istituti relativi all'orario di lavoro.

Fin dall'inizio appare necessario di evidenziare che con l'entrata in vigore di tale capo ai sensi del richiamato art. 2, comma 2, cessano di avere efficacia gli articoli indicati nella prima colonna della sottostante tabella con a fianco la corrispondente norma del nuovo CCNL che regola adesso l'istituto:

Norma Disapplicata	Nuova Norma	Istituto	Note
artt. 26 CCNL del 07.04.1999 e 5 CCNL del 10.4.2008	art 27	Orario di lavoro	
art.7 del CCNL integrativo del 20.9.2001	Art. 28	Servizio di pronta disponibilità	Confermata tuttavia la disapplicazione dell'art.18 del DPR 270/1987 prevista al comma 15 della vecchia norma
artt. 20 CCNL dell'1.9.1995 e 9 CCNL integrativo del 20.9.2001	Art. 29	Riposo settimanale	-----
art.10 CCNL integrativo del 20.9.2001";	Art. 30	"Lavoro notturno"	-----
artt.34 CCNL del 7.4.1999 e 39 CCNL integrativo del 20.9.2001	Art. 31	Lavoro straordinario	-----

Art. 27 Orario di lavoro

Si elencano di seguito sinteticamente le principali novità

L'orario di lavoro ordinario è confermato in 36 ore settimanali ed è articolato su cinque o sei giorni, con orario **convenzionale rispettivamente di 7 ore e 12 minuti e di 6 ore.**

Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di **almeno 30 minuti** al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 29 del CCNL integrativo del 20/9/2001 e all'art.4 del CCNL del 31/7/2009 (Mensa). La durata e collocazione temporale della pausa, possono variare in relazione a fattori logistici ed esigenze di funzionalità dei servizi in funzione anche della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, ed inoltre una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per i dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.

In conseguenza delle disposizioni contenute nella legge 161/2014, viene eliminata la possibilità di deroghe concordate a livello di contrattazione integrativa per la norma che prevede che il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche, fatto salvo quanto previsto dal comma 9 dell'articolo in esame per il quale al fine di garantire la continuità assistenziale, da parte del personale addetto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure delle strutture ospedaliere l'attività lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto e alle iniziative di formazione obbligatoria determina la sospensione del riposo giornaliero. Il recupero del periodo di riposo non fruito, per il completamento delle undici ore di riposo, deve avvenire immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso. Nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruiti nei successivi sette giorni fino al completamento delle undici ore di riposo

Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero del debito orario entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, fermo restando quanto previsto in sede di codice disciplinare dall'art.86 del CCNL (Codice disciplinare) e seguenti. Per i dipendenti che prestino attività lavorativa presso un'unica sede di servizio, qualora sia necessario prestare temporaneamente tale attività, debitamente autorizzata, al di fuori di tale sede, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

Con riferimento all'art.4 del D.Lgs. n. 66/2003, il limite di quattro mesi, ivi previsto come periodo di riferimento per il calcolo della durata media di quarantotto ore settimanali dell'orario di lavoro, comprensive delle ore di lavoro straordinario, è elevato a sei mesi.

Ai fini del computo del debito orario, l'incidenza delle assenze pari all'intera giornata lavorativa si considera convenzionalmente corrispondente all'orario convenzionale (rispettivamente come già indicato 7 ore e 12 minuti e di 6 ore a seconda che l'orario sia articolato su 5 o 6 giorni lavorativi) fatto salvo diversamente previsto dal presente CCNL o dalle disposizioni legislative vigenti.

L'articolo si conclude rimandando alle Aziende ed agli Enti le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni ivi contenute.

Art. 28 (Servizio di pronta disponibilità)

Si ravvisano minori novità rispetto alla previgente disciplina

Le modalità di espletamento del servizio ed il piano annuale sono definiti dalle Aziende e non con le procedure della concertazione

Il servizio di pronta disponibilità deve continuare ad essere limitato, di norma, ai turni notturni ed ai giorni festivi, garantendo il riposo settimanale.

Il personale in pronta disponibilità chiamato in servizio, con conseguente sospensione delle undici ore di riposo immediatamente successivo e consecutivo, deve recuperare immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il completamento delle undici ore di riposo; nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruiti, in un'unica soluzione, nei successivi sette giorni, fino al completamento delle undici ore di riposo.

Anche in questo caso le regolamentazioni di dettaglio attuative di tale disposizione (sospensione riposo) sono definibili dalle Aziende ed Enti.

Per quanto attiene al personale escluso dalla pronta disponibilità: vengono confermate le precedenti disposizioni, con la sostituzione dell'impropria espressione "profili..... delle caposala" con il riferimento più opportuno al personale appartenente alla categoria D con incarichi di funzione organizzativi.

Tuttavia in deroga alle su richiamate esclusioni, a tutto il personale appartenente al ruolo tecnico e al personale del ruolo sanitario appartenente alla categoria D, livello economico Ds, è consentita la pronta disponibilità per eccezionali esigenze di funzionalità della struttura.

Art. 29 Riposo settimanale. (non contempla alcune novità rispetto alla norma che sostituisce).

Art. 30 Lavoro notturno

Tale norma innova soltanto nella previsione che anche gli eventuali relativi casi di adibizione sono individuati dalle Aziende e non con le procedure della concertazione.

Art. 31 Lavoro straordinario.

In maniera sostanzialmente conforme alla previgente disciplina si prevede che le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro: la prestazione straordinaria è espressamente autorizzata dal dirigente o del responsabile sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dalle Aziende ed Enti, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Lo stesso può esonerare il lavoratore dall'effettuazione di lavoro straordinario per giustificati motivi d'impedimento derivanti da esigenze personali e familiari.

Le Aziende ed Enti determinano le quote di risorse che in relazione alle esigenze di servizio preventivamente programmate ovvero previste per fronteggiare situazioni ed eventi di carattere eccezionale vanno assegnate alle articolazioni aziendali individuate dal D.Lgs. 502 del 1992 (distretti, presidi ospedalieri, dipartimenti ecc.).

Resta fermo il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario che non potrà superare, per ciascun dipendente, n. 180 ore annuali elevabile, anche in relazione a particolari esigenze o per specifiche categorie di lavoratori per non più del 5% del personale in servizio e, comunque, fino al limite massimo di n. 250 ore annuali.

Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, possono dare luogo a corrispondente riposo compensativo, da fruiti **entro il termine massimo di 4 mesi**, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio. La disciplina di cui al presente comma si applica ai lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore.

Per il resto tutto resta praticamente immutato.

Ferie e festività

Passiamo all'analisi del III capo relativo al sopra indicato oggetto.

Anche in questo caso si segnalano gli articoli che cessano di avere efficacia ed fianco la corrispondente norma del nuovo CCNL che regola adesso l'istituto.

Norma Disapplicata	Nuova Norma	Istituto	Note
artt. 19 I CCNL dell'1.9.1995, 4 CCNL integrativo del 22.5.1997 e art. 23 comma 4, del CCNL del 19.4.2004 "Ferie e festività"	Art. 33	Ferie e recupero festività soppresse	fatto salvo quanto previsto al comma 1, dell'art.33 nuovo CNL
art. 8 del CCNL integrativo del 20.9.2001	nessuna	Compensi per ferie non godute	Disapplicata per effetto del divieto di monetizzazione delle ferie non godute introdotto dall'art. 5 co. del d.l. n. 95 del 2012 convertito in legge con la l. 135 del 07/08/2012

Art. 33 Ferie e recupero festività soppresse

La prima novità dell'articolo 33 del CCNL risiede già nel titolo "Ferie e recupero festività soppresse"

La durata delle ferie è confermata in 28 o 32 giorni lavorativi in ragione della distribuzione dell'orario settimanale di

lavoro rispettivamente su cinque sei giorni, ma ai dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione per i primi tre anni di servizio, spettano rispettivamente 26 giorni oppure 30 giorni di ferie.

Confermate anche le 4 giornate di riposo per recupero festività sopresse nonché la festività della ricorrenza del **Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo** e il comma che prevede che nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato e che la frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata come mese intero.

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

Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno quindici giorni continuativi di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre o, alternativamente, in caso di dipendenti con figli in età compresa nel periodo dell'obbligo scolastico che ne abbiano fatto richiesta, nel periodo 15 giugno-15 settembre al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Si rammenta, in quanto si tratta di una conferma, che in caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno (che costituisce quindi il limite temporale ordinario), le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo.

Le ferie sono sospese oltre che come in passato da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero anche da eventi luttuosi (relativi a coniuge parenti entro il secondo grado affini entro il primo grado o al convivente ai sensi dell'art.1, comma 36 e 50, della legge 76/2016 (Unioni civili e patto di convivenza)).

Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui al secondo periodo di comporto di 18 mesi che non fa maturare le ferie, le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini su indicati (31 dicembre dell'anno di competenza e 30 giugno di quello successive per quelle rinviate).

Art. 34 Ferie e riposi solidali

In considerazione appunto del carattere innovativo e sperimentale della norma (come sottolineato nel testo dello stesso contratto), si rimanda alla sua integrale lettura, in attesa che nuovi orientamenti interpretativi e il formarsi di prassi applicative, consentano di potere fornire chiarimenti più utili rispetto alla mera e superflua copiatura delle norma.

Capo IV Permessi, assenze e congedi

Norma Disapplicata	Nuova Norma	Istituto	Note
artt. 21 CCNL dell'1.9.1995, 41 CCNL del 7.4.1999, 16 I CCNL integrativo del 20.9.2001, 23, comma 2, CCNL del 19.4.2004	Artt. 36, 37 e 38	"Permessi retribuiti"	fatto salvo quanto previsto dall'art. 36 (Permessi giornalieri retribuiti), comma 4, del presente CCNL
art.22 del CCNL dell'1.9.1995	Art. 41	Permessi brevi	
artt. 23 del CCNL del 01/09/1995, 5 e 18 del CCNL integrativo del 22/05/1997 e 11 del CCNL integrativo del 20/09/2001"	Artt. 42 e 43	Assenze per malattia anche in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita	fatto salvo quanto previsto dall'art 42 (Assenze per malattia), comma 9, lett. a) del presente CCNL
artt. 24 del CCNL del 01/09/1995 e 6 del CCNL integrativo del 22/05/1997	Art. 44	"Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio";	fatto salvo quanto previsto dal, comma 1
art.17 del CCNL integrativo del 20/9/2001	Artt. 45 e 46	Congedi dei genitori	----
art. 15 del CCNL integrativo del 20/09/2001	Non sostituita	Tutela dei dipendenti portatori di handicap	----
art. 22 del CCNL integrativo del 20/09/2001	Art. 48	Diritto allo studio	----
art. 26 del CCNL del 01/09/1995	Art. 49	Servizio militare	----

Per quanto riguarda i permessi retribuiti la prima novità è di carattere espositivo e consiste nell'aver differenziato in tre norme diverse i permessi giornalieri, quelli orari e quelli previsti da particolari disposizioni di legge, prima riuniti nel noto articolo 21 del CCN 1994/1997, sia pure più volte aggiornato e modificato dai successivi CC.CC.NN.L.

Art. 36 Permessi giornalieri retribuiti

Analizzando le novità salienti, a parte l'estensione dei permessi per lutto al convivente ai sensi dell'art.1, comma 36 e 50, della legge 76/2016 (Unioni civili e patto di convivenza), viene conclamata la possibilità di fruire dei tre giorni concessi entro sette giorni lavorativi dal decesso; confermati gli otto giorni di permesso per partecipazione a concorsi od esami – limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove – o per aggiornamento professionale facoltativo comunque connesso all'attività di servizio: giorni otto all'anno, ed ovviamente le circostanze che siano concessi a domanda del dipendente e che siano da documentare debitamente;

Confermato anche il diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio ora fruibile anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio (prima 30).

Resta ferma la disciplina giuridica ed economica generale dei permessi di cui si tratta (cumulabilità, retribuzione ecc.);

Art. 37 Permessi orari retribuiti

Il successivo articolo disciplina partitamente i permessi per particolari motivi personali o familiari che possono essere concessi, a domanda, **compatibilmente con le esigenze di servizio**, in misura pari a 18 ore nell'anno solare

Come già avveniva, non riducono le ferie valutati agli effetti dell'anzianità di servizio, ma non sono ora fruibili né per frazione di ora, né nella stessa giornata congiuntamente alle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore.

I permessi possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro convenzionale nella giornata di assenza di cui all'art. 27, comma 10 (Orario di lavoro) (quindi rispettivamente come già indicato 7 ore e 12 minuti o 6 ore a seconda che l'orario sia articolato su 5 o 6 giorni lavorativi).

Sono compatibili con la fruizione nel corso dell'anno solare dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro;

Il trattamento economico dei permessi orari del presente articolo rimane identico e naturalmente in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso (ad esempio part time al 50%, 9 ore di permesso).

Art. 38 Permessi previsti da particolari disposizioni di legge

I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, utili ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.

Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'inizio di ogni mese ovvero, in caso di orario di lavoro articolato in turni, in tempo utile per la predisposizione della turnistica per il mese di riferimento; tuttavia in caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

Si rammenta che, facendo seguito alle precedenti circolari emanate in argomento in esito a numerosi chiarimenti o risposte a quesiti forniti dall'A.R.A.N./Funzione Pubblica, in ambito aziendale le modalità alternative di fruizione di tali permessi sono le seguenti:

a) nella misura di tre giorni al mese (a prescindere dall'orario della giornata);

b) in forma frazionata, con un tetto massimo di 18 ore mensili, e con durata minima di un'ora per ogni singolo permesso, previa valutazione della compatibilità delle esigenze sottese alla richiesta del lavoratore con quelle di servizio; tale opportunità, pur non espressamente prevista dalle attuali disposizioni legislative e contrattuali è consentita in ragione della natura di norme di tutela del lavoratore e della sua famiglia, e per permettere al personale beneficiario una più efficace soddisfazione dell'interesse tutelato;

c) in alternativa alle due modalità precedenti, ma nella sola ipotesi in cui lo stesso dipendente sia riconosciuto portatore di handicap grave, nella misura di due ore per ciascuna giornata lavorativa, senza alcun ulteriore tetto mensile; è da precisare che anche questa modalità può essere articolata in maniera frazionata; pertanto allo scopo di rendere possibile questo tipo di fruizione e nel contempo non arrecare nocimento alla funzionalità dei servizi con forme di frazionamento eccessive, il permesso di due ore per ciascuna giornata lavorativa va fruito o in unica soluzione, o in due periodi, escludendosi altre forme di frazionamento; appare chiaro che passata la giornata lavorativa senza che il permesso sia stato fruito o lo sia stato in misura inferiore alle due ore, il residuo non fruito non può essere mai goduto nella giornate successive essendo esclusa qualsiasi possibilità di cumulo.

Il lavoratore ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge e deve comunicare i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, **salve le ipotesi di comprovata urgenza (quindi da documentare)**, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore

precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

Art. 39 Congedi per le donne vittime di violenza

Trattasi di un istituto di nuova introduzione che prevede la possibilità per la lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n. 80/2015, di astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato, facendone richiesta scritta al datore di lavoro- corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione, con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario salvo i casi di oggettiva impossibilità e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo

Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, dal successivo. 45 (Congedi dei genitori) ed il periodo fruito è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie e è utile ai fini della tredicesima mensilità.

La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo, nell'ambito del suddetto arco temporale, su base giornaliera od oraria in questo ultimo caso in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dal successivo art. 61 (Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale). Il rapporto a tempo parziale viene trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'Azienda o Ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'Azienda o Ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.

I congedi di cui si tratta possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia di cui all'art. 12, comma 1, del CCNL del 20/9/2001(Aspettativa) per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le Aziende ed Enti, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni del comma 2 del medesimo art.12.

La dipendente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati, per un periodo di un anno.

Art. 40 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

Anche questo istituto risulta essere di nuova introduzione, anche se relativo a casistiche che hanno formato oggetto di trattazione anche in diverse circolari di questa Azienda, per effetto del susseguirsi di differenti previsioni normative e pronunce giurisprudenziali in merito.

Per effetto di questa nuova disposizione contrattuale ai lavoratori 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; **tali permessi sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comperto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.**

Qualora fruiti su base oraria(non per l'intera giornata quindi) i permessi: a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative; b) **non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.**

Ai fini del computo del periodo di comperto, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

I permessi in questione possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro convenzionale nella giornata di assenza di cui all'art. 27, comma 10 (Orario di lavoro) (quindi rispettivamente come già indicato 7 ore e 12 minuti e di 6 ore a seconda che l'orario sia articolato su 5 o 6 giorni lavorativi)

Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, 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 di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso spettanti ((ad esempio part time al 50%, 9 ore di permesso).

La domanda di fruizione dei permessi è presentata 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 lavoratore intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

L'assenza per i permessi è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privata, che hanno svolto la visita o la prestazione, inoltrata

all'Azienda o Ente dal dipendente oppure trasmessa direttamente a quest'ultima per via telematica a cura del medico o della struttura; con riferimento ai tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro, qualora l'attestazione relativa alla prestazione non copra la durata dell'intero permesso fruito, è opportuno che il dipendente l'accompagni con una propria dichiarazione di assunzione di responsabilità sui tempi di percorrenza medesimi.

Nel corpo dell'articolo viene successivamente prospettata e disciplinata l'ulteriore ipotesi della 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.

In questo caso la relativa assenza viene imputata alla malattia con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante: a) attestazione di malattia del medico curante individuato in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'Azienda o Ente secondo le modalità ordinariamente previste in tali ipotesi; b) attestazione di presenza, redatta dal personale sanitario o dal personale amministrativo della struttura, anche privata, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni già illustrate in precedenza

Analogamente nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza viene imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante la sola attestazione di cui alla ultima precedente lettera b).

Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura

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 stabilito. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'Azienda o Ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto ove esistente. 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.

Resta ferma la possibilità per il lavoratore, di fruire in alternativa, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dai vigenti CCNL.

Art. 41 Permessi orari a recupero

Per tale istituto che prevede la possibilità del dipendente, di assentarsi dal lavoro a domanda, previa autorizzazione del responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio, per una durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e per un massimo di 36 ore annue, non vi sono particolari novità fatto salvo l'obbligo di formulare la richiesta del permesso in tempo utile e comunque non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa salvo casi di particolare urgenza o necessità valutati dal responsabile.

Permangono ovviamente l'obbligo di recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal responsabile; nonché in caso di mancato recupero, la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Art. 42 Assenze per malattia

Anche per questo istituto sono previste alcune differenziazioni rispetto alla previgente disciplina.

Permane il diritto del dipendente non in prova, assente per malattia alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi nonché il relativo criterio di computo (somma di tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso che va anch'esso aggiunto).

Confermata anche la norma sugli ulteriori 18 mesi di assenza concedibili al lavoratore che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del suddetto periodo di conservazione del posto in casi particolarmente gravi.

La prima novità riguarda il fatto che prima di concedere tale ulteriore periodo di assenza, l'Azienda o Ente, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni (Commissione Medica di Verifica) al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

Superati gli anzidetti periodi di conservazione del posto previsti nel caso in cui il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Azienda o Ente procede secondo quanto previsto dal D.P.R. 171 del 2011 all'articolo 7 ed in particolare:

- a) Deve porre in atto ogni tentativo di recupero al servizio nelle strutture organizzative di settore, anche in mansioni equivalenti o di altro profilo professionale riferito alla posizione di inquadramento, valutando l'adeguatezza dell'assegnazione in riferimento all'esito dell'accertamento medico e ai titoli posseduti ed assicurando eventualmente un percorso di riqualificazione.
- b) nel caso di inidoneità a svolgere mansioni proprie del profilo di inquadramento o mansioni equivalenti, l'amministrazione può adibire il lavoratore a mansioni proprie di altro profilo appartenente a diversa area

professionale o eventualmente a mansioni inferiori, se giustificate e coerenti con l'esito dell'accertamento medico e con i titoli posseduti, con conseguente inquadramento nell'area contrattuale di riferimento ed assicurando eventualmente un percorso di riqualificazione; se non sono disponibili nella dotazione organica posti corrispondenti ad un profilo di professionalità adeguata in base alle risultanze dell'accertamento medico, l'amministrazione colloca il dipendente in soprannumero, rendendo indisponibili, sino a successivo riassorbimento, un numero di posti equivalente dal punto di vista finanziario; se il dipendente è adibito a mansioni inferiori, ha diritto alla conservazione del trattamento economico fisso e continuativo corrispondente all'area ed alla fascia economica di provenienza mediante la corresponsione di un assegno ad personam riassorbibile con ogni successivo miglioramento economico

Se la procedura descritta non sia applicabile, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Azienda o Ente, con le cennate procedure di cui al DPR 171/2011 può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.

Un notevole cambiamento consiste nella previsione a livello contrattuale della possibilità per l'Azienda o Ente di richiedere, dandone preventiva comunicazione all'interessato, l'accertamento della idoneità psico-fisica del dipendente, per all'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni (Commissione Medica di Verifica), anche prima dei termini temporali dei 18 o 36 mesi in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

Anche in questo caso qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l'azienda o ente procede secondo quanto indicato alle precedenti lettere a) e b) anche in caso di mancato superamento dei periodi massimi di conservazione del posto Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, l'Azienda può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro sempre con le modalità innanzi descritte.

Viene confermato che i periodi di assenza per malattia, salvo quelli successivi ai primi 18 mesi di assenza, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti e che sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

Resta invariato il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, con poche novità: innanzitutto i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti con la contrattazione collettiva integrativa, se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

Un'ulteriore parziale novità, in realtà già applicata, per effetto di interventi chiarificatori precedenti contenuti in circolari e/o pareri del Dipartimento della Funzione Pubblica, in relazione alle decurtazioni dei primi giorni di assenza di cui all'art. 71 del D.L. 112/2008, convertito con modifiche dalla L. 125/2008, riguarda le assenze dovute a day hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o dalla struttura sanitaria che effettua la prestazione purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day surgery, day service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, che sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.

In merito si coglie l'occasione per chiarire che tali assenze vanno sempre regolarmente computate fra quelle per malattia, ai fini della determinazione del trattamento economico spettante, ma nell'ambito dei primi nove mesi (e solo in quelli) al dipendente per le stesse compete non solo l'intera retribuzione fissa mensile, ma anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella 1 allegata al CCNL 1/9/1995, cui si rimanda

Restano confermati gli obblighi di comunicare l'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, alla struttura di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di prosecuzione, nonché sia se si dimori in luogo diverso da quello di residenza, durante l'assenza, per particolari motivi, sia l'indirizzo dove si può essere reperiti.

Come noto 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'Azienda o Ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti e quindi l'allontanamento, durante tali fasce, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, va preventivamente comunicato all'azienda o all'ente.

Nessuna novità invece per il caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo.

Art. 43 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

Questa disposizione inserita dall'art. 11 del CCNL 20.09.2001 come comma 6 bis dell'orario art. 23 del CCNL 1994/1997, ora è stata, provvidamente, separata con notevoli e rilevanti novità.

La norma prevede che in caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, **attestate dalle competenti strutture medico legali delle Aziende sanitarie locali o dagli istituti o strutture accreditate o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni**, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comparto, 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'intero trattamento economico previsto dal CCNL.

Importantissima novità: **rientrano in tale disciplina, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.**

I giorni di assenza dovuti al ricovero ospedaliero, alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, sono debitamente certificati dalle competenti strutture del Servizio Sanitario Nazionale o dagli istituti o strutture accreditate ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente ma anche questa è una novità le disposizioni di cui si tratta (*rectius* i relativi benefici *ndr*) decorrono dalla data del riconoscimento della stessa.

La nuova disciplina articolo si applica **alle assenze** per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del contratto collettivo nazionale (quindi dal 22/5/2018, anche per coloro i quali sia intervenuto precedentemente il riconoscimento della grave patologia).

Art. 44 Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio

Questa disposizione (che risente ovviamente dell'intervenuta abrogazione degli istituti dell'accertamento della dipendenza da causa di servizio, ad opera dell'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011 n. 201 convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214 articolo ed è quindi ora applicabile, come è noto, solo per i dipendenti che ne abbiano avuto il riconoscimento prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni), prevede che in cui caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale o all'abrogata infermità (infortunio o malattia) riconosciuta al dipendente da causa di servizio,, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica certificata dall'ente istituzionalmente preposto e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto pari a 18 mesi prorogabili per ulteriori 18 in casi particolarmente gravi. In tale periodo di comporta, che, viene chiarito *ad abundantiam*, è diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria, al dipendente spetta la retribuzione prevista per i primi nove mesi di assenza per malattia.

Art. 45 Congedi dei genitori

La nuova norma innanzitutto conferma che al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D. Lgs. n. 151 del 2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.

Viene poi previsto che nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28 del D.Lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa l'indennità d'incarico di cui all'art. 20, comma 3, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1 del D.Lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto per il congedo di maternità o paternità; ai fini della determinazione del periodo di fruibilità, l'A.R.A.N., con riferimento alla norma contrattuale disapplicata, aveva chiarito che il rinvio dinamico operato all'art. 32, comma I, (in combinato disposto con l'art. 34) del D.Lgs 151/2001, comporta il recepimento delle modifiche apportate dal D.Lgs 80/2015, per effetto del quale il maggior beneficio economico contrattuale potrà essere erogato solo qualora i primi trenta giorni di congedo vengano fruiti (anche frazionatamente) entro il compimento del sesto anno di vita del bambino.

Confermata la disciplina del congedo per la malattia del figlio, per la quale successivamente al congedo per maternità o di paternità, fino al terzo anno di vita del bambino, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità previste per i congedi parentali descritti al precedente periodo.

I periodi di assenza di entrambi i congedi (parentale e malattia figlio), nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice; pertanto in esito a diversi quesiti posti in merito si precisa che poiché solo l'effettivo rientro al lavoro tra due periodi frazionati di congedo parentale può impedire di calcolare all'interno del periodo di fruizione del congedo stesso anche gli eventuali giorni festivi e non potendo le ferie essere considerate rientro al lavoro, qualora due differenti frazioni di congedo parentale siano intervallate da giorni di ferie a loro volta intervallati da giorni festivi, con conseguente mancanza dell'effettiva ripresa del lavoro nella prima giornata lavorativa successiva alla prima frazione di congedo, nel calcolo dei giorni di congedo fruiti si debbono ricomprendere anche quei giorni festivi anche se ricadenti tra le ferie.

Viene riconfermato che ai fini della fruizione del beneficio è necessaria la presentazione di una domanda ma con i nuovi termini stabiliti dalla novella legislativa di cui al D.Lgs 80/2015, (almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione), anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto del suddetto termine minimo. Come in precedenza tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

In deroga, in presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della appena descritta disciplina, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

Art. 46 Congedo parentale su base oraria

Questa disposizione dispone che, come peraltro noto, (vedasi circolare 2968 del 22/02/2016 come integrata dalla circolare 3641 del 22/02/2018 per la regolamentazione aziendale) in attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-bis, del D.Lgs.n.151/2001, inserito dall'art. 1, comma 339, lett. a), della legge 24 dicembre 2012, n. 228, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, in servizio presso le Aziende ed Enti del comparto, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale, in applicazione delle disposizioni contenute ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 32 e delle relative disposizioni attuative.

Art. 47 Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche

Vengono sostanzialmente confermate le precedenti disposizioni di tutela dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali e regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, con la precisazione peraltro già contenuta in precedente orientamento applicativo dell'A.R.A.N, e quindi già nota, che i periodi di assenza di concessi al riguardo non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comporta previsto per le assenze per malattia

Appare inoltre opportuno segnalare le nuove previsioni per le quali qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio, il dipendente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dall'azienda o ente, e della risoluzione del rapporto di lavoro, nel rispetto della normativa disciplinare, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del suddetto termine.

Art. 48 Diritto allo studio

La norma contiene la rilevante novità dell'estensione del beneficio della concessione di permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare, già previsto per i dipendenti a tempo indeterminato, anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe – anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'Azienda o Ente – e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna Azienda o Ente all'inizio di ogni anno per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico nonché per sostenere i relativi esami.

Ovviamente per il personale a tempo determinato le 150 ore di permesso sono riproporzionate in ragione della durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato.

Come già indicato in precedenti circolari di questo Dipartimento i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato (e non solo), che non si avvalgano dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art.10 della legge n.300 del 1970, al fine di sostenere gli esami.

Sono confermate le norme relativi all'individuazione dei criteri di priorità da osservare qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% del personale, nonché quelle relative alla documentazione da presentare per la fruizione dei permessi (certificato iscrizione all'inizio, attestati di partecipazione ai corsi e finale di esame, anche se negativo), in carenza della quale i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali o, a domanda, come ferie o riposi compensativi per straordinario già effettuato; ribaditi altresì la possibilità di utilizzare in alternativa, per sostenere gli esami per il solo giorno della prova, anche i permessi giornalieri retribuiti previsti appositamente dallo stesso CCNL per la partecipazione agli esami, il diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino frequenza corsi e preparazione esami e l'agevolazione di non potere essere obbligati a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

Infine, rimane la disposizione che stabilisce che nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, l'azienda o ente potrà valutare con il dipendente, nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo stesso.

Carattere di novità ha invece la norma che prevede che ai lavoratori iscritti a corsi universitari con lo specifico status di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono concessi 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.

Art. 49 Richiamo alle armi

La disposizione che sostituisce la precedente tiene conto della soppressione dell'obbligo di leva e fa quindi esclusivo riferimento al richiamo alle armi. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'Azienda o Ente corrisponde il trattamento economico previsto ai sensi dell'art.1799 del D. Lgs. n.66 del 2010 (Codice dell'ordinamento militare); al di fuori dei casi previsti nel medesimo articolo, ai dipendenti richiamati alle armi, l'Azienda o Ente corrisponde l' eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall' amministrazione militare.

Alla fine del richiamo il dipendente deve porsi a disposizione dell'Azienda o Ente per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi

Il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

Art. 50 Unioni civili

Questa disposizione di "chiusura" prevede che al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/ 2016, 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 rileva che nessuna particolare novità è stata introdotta per l'istituto dell'aspettativa, fatta salva una piccola modifica relativa alla sua concessione, che diventa discrezionale, al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso un'azienda o ente del comparto, vincitore di concorso presso altra amministrazione anche di diverso comparto per la durata del periodo di prova.

Con successive direttive si procederà ad illustrare le novità relative ad altri istituti con particolare riferimento a quelle inerenti alle tipologie flessibili del rapporto di lavoro (tempo determinato, part-tim ecc.), sempre relativamente agli aspetti delle assenze e dell'orario di lavoro.

Si segnala l'opportunità di avere cura di assicurare la massima divulgazione della presente, anche mediante affissione ai rispettivi albi e si confida nella collaborazione delle SS. LL. perché vigilino efficacemente sul personale preposto alla gestione degli adempimenti inerenti la rilevazione delle presenze.

Si inoltra copia della presente all'U.R.P per la pubblicazione sul sito dell'Azienda.

IL RESPONSABILE DELLA U.O.S.

(Dott. ~~Valerio~~ Conti)

IL DIRETTORE DELLA U.O.C.

(Dott. Giuseppe Campisi)



IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO

(Dott. Sergio Consagra)

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO: DOTTOR ANTONINO RAGUSA
TELEFONO. N 091 703 39 52

C:\Users\antonio.ragusa\Desktop\Nuova cartella\circolari 2014\Nota_cnuovo_contr_2018.doc

