



COMUNE DI SANTA NINFA

Libero Consorzio Comunale di Trapani

Santa Ninfa, 4.07.2018

OGGETTO: Prime indicazioni organizzative sugli istituti dei permessi e delle ferie alla luce del CCNL delle funzioni locali 21 maggio 2018

Ai responsabili delle aree

e p.c.
Alla RSU
Al Sig. Sindaco

SEDE

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

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

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

I PERMESSI

Iniziando dai permessi, si segnala che la vecchia disciplina contenuta nell'art. 19 del CCNL 6.7.1995 è stata sostituita dal capo V del nuovo CCNL e, segnatamente, dagli artt. 31 e segg.

▪ **I permessi retribuiti**

L'art. 31 conferma la disciplina dei **permessi retribuiti** le cui richieste debbono, comunque, essere debitamente documentate.

In sintesi, spettano ai lavoratori:

- 8 giorni per partecipazione a concorsi ed esami, nelle giornate in cui si svolgono le prove;
- 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio, da fruire anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato celebrato il matrimonio (quindi il permesso non può essere fruito in modo frazionato, ma risulta chiarito che può essere fruito anche dopo il matrimonio, purchè entro 45 giorni dalla sua celebrazione); si tratta, in questo caso, di giorni di calendario. Tale permesso può essere fruito anche nei casi di costituzione di una unione civile (cfr. art. 48 del CCNL);
- 3 giorni per lutto da fruire entro 7 giorni **lavorativi** dall'evento luttuoso. Su questa fattispecie vi sono alcune innovazioni:

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

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

Il comma 4 puntualizza le spettanze retributive nei periodi di permesso, chiarendo che spettano tutte le voci retributive (anche indennità di PO, indennità per particolari responsabilità e, quindi, indennità di funzione per la PM), ad eccezione del compenso per lavoro straordinario e di altre indennità il cui pagamento presuppone lo svolgimento di attività lavorativa. In merito a tale ultima previsione, in assenza di puntuali indicazioni, lo scrivente ritiene che non spettano quelle voci retributive per le quali il CCNL prevede una commisurazione agli effettivi giorni di lavoro.

▪ **I permessi cd. brevi per motivi personali o familiari**

L'art. 32 riscrive le regole relative ai **permessi per motivi personali o familiari**, prima disciplinate dall'art. 19, comma 2 del CCNL del 1995. Si tratta di permessi retribuiti, che non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

La più importante novità consiste nell'articolazione di tali permessi non solo a giorni ma ad ore. Viene così superata la vecchia impostazione rigida, ritenuta non derogabile dall'Aran, consentendo al dipendente di utilizzare nell'arco della giornata lavorativa solo le ore effettivamente necessarie per soddisfare la propria esigenza personale o familiare; tale impostazione salvaguarda anche le esigenze del datore di lavoro che potrà. Comunque, contare almeno per parte della giornata sulla prestazione del dipendente, che prima sarebbe stato assente tutto il giorno.

La norma prevede che a domanda e compatibilmente con le esigenze di servizio possono essere concesse 18 ore di permesso retribuito all'anno, per particolari motivi personali o familiari.

Tale disciplina è del tutto identica a quella del CCNL del comparto funzioni centrali sottoscritto il 12.2.2018, in merito alla quale recentemente l'Aran ha avuto modo di prendere posizione (cfr. parere n.66896 del 31.5.2018 e n.66595 del 11.6.2018) e le cui conclusioni, quindi, valgono ad interpretare anche il contratto delle funzioni locali.

a) La nuova clausola contrattuale non prevede più la necessità di documentare le ragioni per le quali viene richiesto il permesso, anche se la motivazione, che consente di ricondurre tale tutela alle esigenze personali e familiari dell'interessato, va comunque indicata nella richiesta avanzata dal dipendente, in quanto essa resta il presupposto legittimante per la concessione del permesso: non sono, dunque, ammissibili richieste non motivate o genericamente motivate. Risulta, dunque, **necessario stabilire le modalità applicative** di tale tipologia di richieste, tenuto conto che esse possono essere accolte solo all'esito di una valutazione positiva circa la compatibilità tra le esigenze di servizio e quelle del richiedente da parte del responsabile del settore, che esercita i poteri datoriali. L'esplicitazione delle modalità organizzative e del contenuto delle richieste costituisce, pertanto, presupposto fondamentale per assicurare parità di trattamento tra i dipendenti e consentire il controllo sulla motivazione a supporto di eventuali dinieghi.

Ad esempio, nel caso in cui il dipendente che chiede di poter fruire di un permesso abbia residui di ferie non fruite nell'anno precedente, il responsabile valuterà le

esigenze di servizio tenendo conto della necessità –in coerenza con la logica di cui all’art. 28 del CCNL (vedi infra)- di smaltire prima le ferie arretrate. Senza volersi sostituire ai responsabili di settore nell’individuazione dei motivi che possono condurre ad accordare il permesso, potrebbero tenersi in considerazione le seguenti situazioni:

- nascita di figli
- necessità di recarsi dal medico di famiglia, fuori dei casi di cui all’art. 35;
- testimonianza giudiziale non resa a favore dell’amministrazione;
- accompagnamento di un familiare dal medico;
- necessità di sbrigare pratiche presso uffici che svolgono orario di apertura al pubblico in concomitanza con l’orario di servizio..

b) I permessi in questione non sono fruibili per frazione inferiore ad una sola ora (art. 32, c. 2, lett. b). Ne consegue che il dipendente non potrà fruire il permesso per 20 minuti o 50 minuti, mentre si ritiene possibile la fruizione per un numero intero di ore, seguiti da frazioni di ora (ad esempio, un’ora e 15 minuti; due ore e 30 minuti,, ecc..). In tale ultimo caso, la contabilizzazione deve essere effettuata per il tempo effettivamente usufruito, senza arrotondamenti.

c) La lett. d) del comma 2 dispone che tali permessi “ *non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad 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*”. La clausola è finalizzata ad evitare che, attraverso la fruizione nell’arco della stessa giornata, dei permessi per motivi personali e familiari, unitamente ad altre tipologie di permessi, l’assenza del dipendente si protragga per l’intera giornata o per buona parte di essa, con conseguenze negative in termini di efficienza ed efficacia dell’attività dell’amministrazione e dei servizi erogati. L’Aran ha chiarito che tale clausola contrattuale certamente consente 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 dal rientro al lavoro e dalla fruizione di altro permesso della medesima tipologia di un’altra ora): il limite previsto alla fruizione nella stessa giornata, congiuntamente ad altri permessi, riguarda –sottolinea Aran- solo “*altre tipologie di permessi fruibili ad ore*” e, quindi, non anche altri permessi della medesima tipologia. Si sottolinea, inoltre, che tali permessi non sono cumulabili nemmeno con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore; ne consegue che l’utilizzo dei permessi per motivi familiari per la durata inferiore a quella intera giornata comporta necessariamente il rientro in servizio: qualora, ad esempio, il dipendente richieda di fruire di 3 ore di permesso su un orario di lavoro di sei ore, non sarà possibile richiedere recuperi di ore straordinarie già accumulate, ma dovrà necessariamente riprendersi il servizio effettivo.

La concreta applicazione della norma chiama, dunque, l’amministrazione ad individuare alcuni spazi di flessibilità applicativa della clausola contrattuale, tenendo presente che il limite alla fruizione è posto al fine di tutelare un interesse organizzativo della stessa. E’ evidente, anche in questo caso, l’esigenza di assicurare uniformità di trattamento per tutti i lavoratori. L’Aran suggerisce, comunque, pur se in

contrasto con il dato letterale della norma contrattuale, di consentire la fruizione del permesso per motivi personali e familiari 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 limitata da alcuna valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio, come nelle ipotesi di cui all'art. 33 della l. 104/1992 (handicap) o dell'art. 39 del d.lgs. 151/2001 (allattamento).

- d) La clausola contrattuale (cfr. comma 2, lett. e) consente la fruizione di tali permessi, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa, precisando che "*in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore*". Ne consegue che se un dipendente, in una giornata di rientro dove il debito orario è pari a 9 ore, utilizza il permesso per motivi personali per l'intera giornata, al fine di determinare l'incidenza sul monte orario complessivo di questi permessi si conteranno solo 6 ore standard, con un residuo di 12 ore che ben potrà essere utilizzato, in altre due giornate destinate al rientro, con la conseguenza che effettivamente il dipendente usufruirà di 27 ore di permesso retribuito e non di 18 ore.
- e) La norma prevede l'obbligo di riproporzionamento del monte ore annuo di 18 ore nel caso di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 32, comma 4). L'Aran ha segnalato la necessità di procedere anche al riproporzionamento delle sei ore, previste dal comma 2, lett. c) quale decurtazione convenzionale del monte ore, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata da parte di un dipendente in *part-time* di tipo orizzontale.
- f) Infine, si pone un problema di gestione dei permessi personali già fruiti nel corso del 2018. In assenza di indicazioni operative, lo scrivente ritiene che la sostanziale continuità della disciplina dei permessi di cui all'art. 32 con quella previgente, depone nel senso di ritenere che le giornate intere già utilizzate prima dell'entrata in vigore del CCNL vadano scomutate dal monte orario annuo nella misura standard di 6 ore, fissata dal comma 2, lett. e). Se, ad esempio, prima del 21 maggio 2018 un dipendente avesse già usufruito di una intera giornata di permesso ex art. 19 del ccnl del 1996 disporrà per la restante parte dell'anno di 12 ore fruibili in modo frazionato o cumulativamente per due giornate intere, anche se superiori a 6 ore.

▪ **Permessi per giustificare le assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici**

L'art. 35 del nuovo contratto introduce una disciplina organica di una tipologia di assenze che la legge (cfr. art. 55-*septies* del d.lgs 165/2001) prende in considerazione limitatamente alla giustificazione del permesso. La disciplina contrattuale si pone, dunque, in continuità con la legge, dando alla disciplina di rango primario contorni più definiti. Essa introduce una nuova tipologia di permessi, prima non prevista dal CCNL, per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici. Si tratta di assenze che si differenziano dalla malattia in quanto non caratterizzate da patologia in atto o incapacità lavorativa.

L'effettuazione di una terapia, di una visita o di un esame diagnostico, come pure il ricorso a prestazioni specialistiche, anche con finalità di mera prevenzione, vengono quindi a costituire il titolo che determina l'insorgenza del diritto all'assenza in oggetto, che va pertanto giustificata solo con la relativa attestazione di presenza.

Per tale prima **tipologia di assenza**, riconducibile alla nozione di "permesso", viene riconosciuto a ciascun lavoratore un plafond annuo di 18 ore (da riproporzionare nel caso di rapporto part-time: cfr. art 35 comma 7). Tali permessi sono fruibili ad ore, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta (sei ore corrispondono ad una giornata lavorativa), sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse, e sono incompatibili –come già chiarito- con l'utilizzo nella stessa giornata di lavoro di altre tipologie di permesso fruibili ad ore (quindi, nello stesso giorno un lavoratore che abbia fruito di un 'ora di permesso ex art. 35 per effettuare un esame diagnostico non può usufruire anche di un permesso per motivi personali o familiari).

Se fruiti ad ore non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni; se fruiti su base giornaliera si applica la decurtazione in parola, e vengono compatti ai fini del periodo di comporta. Secondo l'Aran, nel caso il dipendente fruisca del permesso in una giornata con orario di 9 ore, la riduzione sarà pari a 9 ore: *"non trattandosi di un diritto riconosciuto a giornata, è dunque possibile che il plafond spettante si esaurisca nell'arco di due sole giornate da 9 ore ciascuna"*.

Tale tipologia di assenza per i permessi in parola è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione può essere inoltrata al Comune dalla struttura medica oppure essere presentata dal dipendente.

Il contratto disciplina, inoltre, **altre casistiche** ove viene in evidenza lo stato di incapacità lavorativa. Si tratta, in particolare:

- del caso in cui la visita specialistica, l'esame o la terapia siano concomitanti ad uno stato di incapacità riconducibile ad una patologia in atto (comma 11);
- del caso in cui l'incapacità lavorativa sia determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico di visite, accertamenti, esami o terapie (comma 12);
- del caso in cui, a causa della patologia sofferta, il dipendente debba sottoporsi, anche per lunghi periodi, a cicli di terapie implicanti incapacità lavorativa (comma 14); in tale caso i lavoratori sono obbligati a produrre una certificazione preventiva, fornendo il calendario dell'intero ciclo di terapia, al quale fanno seguito le singole attestazioni dalle quale deve evincersi che essere sono somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

In tali casi, che si differenziano dalla prima tipologia in quanto caratterizzati da una più diretta riconducibilità alla nozione di malattia, l'assenza non è fruibile ad ore e non si fa luogo a riduzione del monte ore annuo di 18 ore: trattasi a tutti gli effetti di assenze per malattia, anche ai fini del trattamento economico e del calcolo del periodo di comporta.

▪ **Permessi brevi**

In base all'art. 33-bis il dipendente ha diritto a 36 ore annue di permessi brevi a recupero, che vengono concessi dal dirigente o dal responsabile della struttura organizzativa presso cui il dipendente presta servizio.

La richiesta di permesso va presentata entro la prima ora di lavoro, per consentire al dirigente di adottare le misure organizzative ritenute necessarie a garantire la continuità del servizio. Sono fatti salvi i casi di urgenza, da valutare ad opera del dirigente. Ciascun permesso non può avere durata superiore alla metà dell'orario giornaliero di lavoro.

Si segnala che il responsabile di settore deve vigilare sul recupero da parte del dipendente delle ore non lavorate entro il mese successivo; in caso di mancato recupero si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione; del mancato recupero nel mese successivo deve tenersi conto anche in sede di valutazione delle prestazioni (performance).

▪ **Altri permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge**

L'art. 33 detta disposizioni integrative di norme di legge vigenti che disciplinano il diritto dei dipendenti a usufruire di permessi in relazione a situazioni di fatto contemplate dalla norma.

Si tratta, in particolare, dei permessi di cui all'art. 33, comma 3 della legge n. 104/1992 e di tutti gli speciali permessi previsti da leggi speciali, come quelli per i donatori di sangue e midollo osseo ovvero i congedi parentali e quelli per le cure degli invalidi.

Si tratta di norme che configurano veri e propri diritti soggettivi in capo al lavoratore; il contratto si pone, dunque, su un piano di continuità con quello della legge introducendo criteri per contemperare il diritto soggettivo del lavoratore con le esigenze di funzionalità e migliore organizzazione possibile dell'attività amministrativa proprie del datore di lavoro pubblico che, pur non potendo denegare il diritto al permesso, ben può pretendere dal dipendente il rispetto di obblighi informativi, compatibili con la natura del permesso e gli interessi tutelati dalla legge, tesi a garantire una ordinata programmazione delle assenze in funzione di scelte organizzative che garantiscano, comunque, il corretto ed ordinato svolgimento delle attività assegnate al dipendente assente.

Le clausole contrattuali, pertanto, vanno inquadrate in tale logica.

Con riguardo ai permessi di cui alla l. 104/1992 (utili anche ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità), la clausola prevede un plafond massimo di 18 ore mensili da utilizzare anche ad ore.

La novella, esplicitando principi già affermati da Aran e che lo scrivente ha richiamato nell'ambito del referto sui controlli interni, introduce un onere in capo al dipendente che usufruisce di tali permessi di predisporre una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese (si può ritenere accettabile la comunicazione entro il giorno 5 di ogni mese).. Nei casi di necessità ed urgenza, è possibile comunicare l'assenza per fruizione del permesso 24 ore prima e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso.

La fruizione degli altri tipi di permesso deve essere comunicata con preavviso di almeno tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza: pertanto, in caso di mancata comunicazione della fruizione del permesso con il preavviso di 3 giorni, il dipendente che intende comunque fruire del permesso deve documentare l'urgenza (ad es. che è stato informato della necessità di donazione in termini non compatibili con quelli del preavviso).

Si richiama la **particolare attenzione dei dirigenti su tale specifica clausola contrattuale**, e si resta in attesa di conoscere gli atti di micro-organizzazione posti in essere per la relativa attuazione, anche in rapporto all'applicazione delle clausole contenute nel codice di condotta integrativo, avvertendo che tale aspetto della gestione del rapporto di lavoro sarà oggetto di verifica nell'ambito del prossimo ciclo dei controlli interni. In particolare, ciascun responsabile di settore deve redigere –con le garanzie di riservatezza richieste dal GDPR- un elenco dei dipendenti che hanno diritto a fruire dei permessi di cui alla L. 104/1992 con l'indicazione della programmazione mensile dei giorni di loro fruizione, da aggiornare mensilmente con l'indicazione dei giorni di effettiva fruizione, anche al fine dei controlli previsti dalla legge.

LE FERIE

Il capo IV (art. 28 e segg.) detta disposizioni in materia di ferie.

In linea generale è confermata la normativa vigente (art. 2119 c.c. e art. 18 CCNL 6.7.1995): ad ogni dipendente spettano 28 giorni di ferie, oltre 4 giornate di riposo ex l. 937/1977, oltre la festività del santo patrono se cade in giornata lavorativa.

In coerenza con l'art. 5, comma 8, del d.l. 95/2012, il nuovo CCNL conferma la non monetizzabilità delle ferie e la loro irrinunciabilità, nonché la monetizzabilità di quelle non godute solo alla cessazione del rapporto di lavoro, sussistendo le condizioni previste dalla legge, come interpretata dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 95/2016. Sul punto si rinvia alla dichiarazione congiunta n. 1.

Il comma 10 dell'art. 28 prevede che l'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti (cfr. commi 11-15).

Sul punto si rinvia alle precedenti direttive in materia, e si chiede:

- all'ufficio del personale di segnalare la presenza di eventuali situazioni anomale (ferie maturate al 31.12.2016 e non ancora godute e ferie maturate al 31.12.2017 e non ancora godute), distinguendole per settori di appartenenza; il riepilogo deve riguardare anche i responsabili di settore;

-ai responsabili di settore di comunicare i piani ferie predisposti per l'anno in corso, e i provvedimenti debitamente registrati al protocollo entro il 31.12.2017 per il differimento per esigenze di servizio di ferie maturate e richieste entro il 31.12.2017.

Le comunicazioni debbono pervenire esclusivamente a mezzo piattaforma di gestione dei flussi documentali entro venerdì 13 luglio p.v.

L'istituto delle ferie ad ore non si applica agli enti locali. Innovativo risulta l'istituto delle ferie solidali (art. 30), la cui applicazione avviene su base volontaria e a titolo gratuito.

L'ufficio personale è incaricato di organizzare e gestire una banca dati per l'acquisizione dell'istanze di ferie solidali e divulgazione in forma anonima, e per il conteggio delle ore cedute volontariamente e gratuitamente.

IL SEGRETARIO GENERALE REGG.

Avv. Vito Antonio Bonanno

La firma autografa è sostituita dall'indicazione del nominativo a stampa, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. 12.2.1993, n. 39, in quanto il presente atto è formato, registrato e trasmesso mediante il sistema informatico di produzione e conservazione dei documenti amministrativi in uso da parte del Comune di Santa Ninfa, conforme al CAD approvato con il d.lgs. 82/2005 e smi e alle relative norme tecniche di attuazione