



Coordinamento Nazionale FLP Interno

Ministero dell'Interno - Palazzo Viminale - Palazzina F, 1° piano, stanza n. 50 - 00184 Roma
Tel: 06/46547989 Fax: 06/46547954 email: flp_interno@icloud.com www.flp-interno.it

NOTIZIARIO FLP-Interno n. 90 - 20 giugno 2018

ORA ANCHE L'A.Ra.N. FORNISCE I PRIMI CHIARIMENTI APPLICATIVI sul CCNL stipulato in data 12 febbraio 2018 IN MATERIA DI ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE ED ESAMI DIAGNOSTICI.

E' possibile scaricare facendo clic [qui](#)

il file con il **CCNL 2016-2018 del Comparto Funzioni Centrali** pubblicato nel **S.O. n. 131 della G.U. del 8 giugno 2018.**

Pubblichiamo inoltre, nell'[allegato 1](#)

la risposta che l'ARAN ha fornito all'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli in merito ad alcuni chiarimenti richiesti e che riguardavano permessi retribuiti e visite specialistiche (art. 32 e art. 35 del CCNL del comparto Funzioni Centrali per il triennio 2016-2018).

Per quanto attiene all'art. 32, l'ARAN aveva già fornito una risposta (con la sua con la nota prot. n. 12122 del 31 maggio u.s.) ad un quesito posto dal MEF, che pubblichiamo ([allegato 2](#)).

Dopo i **CHIARIMENTI APPLICATIVI** forniti sul CCNL delle Funzioni Centrali stipulato in data 12 febbraio 2018 per il personale non dirigente del comparto funzioni centrali per il triennio 2016-2018, per quanto attiene all'art. 35, prima dalla della Presidenza del Consiglio dei Ministri con **Circolare n. 18146 dell'11 aprile 2018** ([allegato 3](#)) e poi dall'INPS, con la Circolare N. 65 del 13 aprile 2018 ([allegato 4](#)) questi sono i primi chiarimenti ufficiali forniti dall'A.Ra.N. in materia di assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici.

A TAL PROPOSITO

al fine di valutare la credibilità dei sindacati CGIL, CISL e UIL (firmatari del CCNL delle Funzioni Centrali per il personale non dirigente del comparto funzioni centrali per il triennio 2016-2018) **vi invitiamo a rileggere quanto ebbero a scrivere (*soprattutto la CGIL che scatenò una accesa polemica con la FLP*) a proposito dell'applicazione dell'art. 35 durante la recente campagna elettorale per le elezioni RSU.**

Coloro che intendono dare la disdetta da CGIL, CISL e UIL possono farlo facendo clic [qui](#) e seguendo le istruzioni.

A cura del Coordinamento Nazionale FLP-Interno



alanAGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

ARAN - Protocollo Uscita



N.0012389/2018 del 11/06/2018

Allegato 1*Direzione Contrattazione 1
UO Stato, enti ed agenzie*All' **Agenzia delle Dogane e dei Monopoli**
Direzione Centrale Personale
Ufficio Normative e Contenzioso del Lavoro -
Progressioni del personale
PEC: dogane@pce.agenziadogane.it*Risposta a nota Prot.58114 del 22/05/2018
Prot. ARAN E n. 11805/2018***Oggetto:** Chiarimenti in materia di permessi retribuiti e visite specialistiche (art. 32 e art. 35 del CCNL Comparto Funzioni centrali sottoscritto il 12/2/2018).

Codesta amministrazione ha richiesto il parere di questa Agenzia sulle seguenti problematiche:

- 1) come debbano essere motivate le richieste di permessi per particolari motivi familiari e personali di cui all'art. 32 del CCNL 2016/2018;
- 2) come vada contabilizzata la durata del permesso ex art. 32 del CCNL 2016/2018 se usufruito per frazioni superiori all'ora;
- 3) come vada intesa la durata convenzionale pari a sei ore nell'ipotesi di permesso orario fruito cumulativamente per l'intera giornata lavorativa ai sensi del comma 2, lett. e), dell'art. 32, quando il dipendente sia chiamato a svolgere un orario di 7 ore e 12 minuti;
- 4) nell'ipotesi di assenza per l'espletamento di visite, terapie ecc. su base giornaliera, in due giornate ciascuna da 9 ore, come vada calcolata, ai sensi del comma 5 dell'art. 35, l'incidenza di tale permesso sul contingente orario a disposizione;
- 5) quale tipo di giustificativo si renda necessario rispettivamente nel caso di assenze ai sensi del comma 11 e del comma 12 dell'art. 35 del CCNL;
- 6) come debba essere operato il riproporzionamento dei permessi ex art. 33 della legge n. 104/99 per il personale in regime di part-time verticale, anche alla luce della recente pronuncia della Corte di Cassazione sul punto.

Primo punto

La clausola in esame (art. 32) 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 la stessa resta il presupposto legittimante per la concessione del permesso.

VIA DEL CORSO 476
00186 ROMA
TEL. +39.06.32483231-232
FAX +39.06.32483252
PEC: protocollo@pec.aranagenzia.it
C.F. 97104250580

Dal momento che il contratto non definisce un particolare livello di dettaglio in ordine a tale motivazione, sarà l'amministrazione a stabilire le modalità applicative per la gestione di questa tipologia di richieste, che potranno essere accolte solo all'esito di una valutazione positiva circa la compatibilità tra le esigenze di servizio e quelle del richiedente.

Secondo punto

La clausola in esame (art. 32, comma 2, lett. b) è finalizzata ad evitare un'eccessiva frammentazione dei permessi, che potrebbe essere determinata da un utilizzo dell'istituto periodico o frequente, anche se temporalmente circoscritto nella durata.

Coerentemente con tale finalità, evitando al contempo problematiche applicative non facilmente gestibili, si ritiene che l'espressione "*non sono fruibili per frazione di ora*" possa essere interpretata nel senso che i permessi in questione non sono fruibili per un arco temporale inferiore ad una sola ora.

Conseguentemente, il dipendente non potrà fruirne, ad esempio, per soli 20 o 50 minuti (dovendo in questo caso comunque contabilizzare un'intera ora), mentre si ritiene possibile, in coerenza con la finalità ricordata, l'utilizzo per periodi composti da un'ora o da un numero intero di ore, seguiti da frazioni di ora (ad esempio, un'ora e quindici minuti, un'ora e trenta, due ore e venti ecc.).

Per quanto detto sopra, in caso di fruizione superiore ad un'ora, la contabilizzazione deve essere effettuata per il tempo effettivamente usufruito, senza arrotondamenti.

Terzo punto

In merito al terzo punto si rappresenta che, in base a quanto previsto dall'art. 32, comma 2, lett. e), in caso di fruizione del permesso orario per l'intera giornata lavorativa la riduzione del monte ore sarà sempre di sei ore (durata convenzionale), anche in caso di giornata lavorativa con orario di 7 ore e 12 minuti.

Tale previsione vale, da un lato, a giustificare l'assenza "giornaliera" senza che ciò faccia sorgere un debito o un credito orario a carico del dipendente, per la differenza intercorrente tra le 6 ore e l'orario teoricamente dovuto e, dall'altro, a diminuire il monte dei permessi spettanti di una durata standard, pur in presenza di diversi modelli orari che prevedano durate giornaliere inferiori o superiori alle 6 ore.

Quarto punto

In base a quanto previsto espressamente dall'art. 35, comma 5, in caso di fruizione per l'intera giornata lavorativa dei permessi orari disciplinati al comma 1 del medesimo art. 35, la riduzione del monte ore annuo sarà pari alla durata della giornata lavorativa che il dipendente avrebbe dovuto effettuare. Pertanto, nel caso in cui egli fruisca del permesso in una giornata con orario di lavoro 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. Per tali due assenze fruite per l'intera giornata operano sia la decurtazione del trattamento economico per i primi 10 giorni di assenza che il conteggio ai fini del periodo di comporta.

Quinto punto

Per rispondere al punto in esame, è necessario preliminarmente chiarire che l'art. 35 del CCNL 12/2/2018 introduce una organica ed esaustiva disciplina in materia di "assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici", che non si pone in contrasto, né su un piano diverso, rispetto alla previsione normativa dell'art. 55-*septies* del d.lgs. 165/01.

In coerenza con l'atto di indirizzo impartito alla scrivente, tale disciplina contrattuale intende invece regolare organicamente ed esaustivamente una tipologia di assenze, che la normativa di legge prende in considerazione solo per un aspetto limitato (la giustificazione del permesso). Il contratto collettivo nazionale, svolgendo pienamente la sua funzione regolatoria in materia di rapporto di lavoro, si pone dunque in diretta continuità con la disposizione di legge, anche al fine di dare ad essa contorni più definiti.

Più specificamente, la disciplina contrattuale in esame introduce, in primo luogo, una nuova tipologia di permessi, prima non prevista dai CCNL, per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici. Tali assenze si differenziano dalla malattia, pur essendo a questa assimilabili, 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 più propriamente alla nozione di "permesso", viene previsto un *plafond* annuo di 18 ore.

Per esigenze di completezza della disciplina e per regolare organicamente tutte le possibili fattispecie di assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, l'articolo in questione disciplina anche altre e diverse casistiche.

Si tratta, in particolare:

- del caso in cui la visita, l'esame o la terapia siano concomitanti ad una situazione di incapacità lavorativa conseguente 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, ad un ciclo di terapie implicanti incapacità lavorativa (comma 14).

Tutti e tre i casi in questione sono caratterizzati da uno stato di incapacità lavorativa. Per questo specifico aspetto, essi si differenziano, dunque, dai permessi regolati negli altri commi, presentando una più diretta riconducibilità alla nozione di malattia ("la relativa assenza è imputata a malattia"). Conseguentemente, in tali casi, l'assenza non è fruibile ad ore e non vi è riduzione del monte ore annuo di 18 ore.

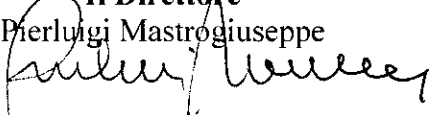
Per un quadro di sintesi della disciplina contenuta nell'art. 35 in esame, anche con riguardo ai giustificativi richiesti, si rinvia alla tabella seguente.

TIPOLOGIE ASSENZA	RIF.	RIDUCE MONTE ORE ANNUO?	DECURTA TRATTAMENTO ECONOMICO NEI PRIMI 10 GIORNI?	SI CONTEGGIA AI FINI DEL COMPORTO?	COME SI GIUSTIFICA ASSENZA?
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici senza incapacità lavorativa, di durata inferiore all'intera giornata lavorativa	Comuni 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 15	SI (delle ore per visita o altro comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro)	NO	SI (con le modalità di cui all'art. 35, comma 4)	ATTESTAZIONE PRESENZA
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici senza incapacità lavorativa, di durata pari all'intera giornata lavorativa	Comuni precedenti e Comma 5	SI (di un numero di ore pari alla durata effettiva della specifica giornata lavorativa)	SI	SI	ATTESTAZIONE PRESENZA
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici con incapacità lavorativa, determinata da patologie in atto	Comma 11	NO	SI	SI	CERTIFICATO MEDICO - ATTESTAZIONE PRESENZA
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici con incapacità lavorativa, determinata da caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle stesse	Comma 12	NO	SI	SI	ATTESTAZIONE PRESENZA RECANTE ANCHE INDICAZIONE CONSEQUENTE INCAPACITÀ LAVORATIVA
Assenze per l'espletamento di cicli di terapie impicanti incapacità lavorativa, a causa della patologia sofferta	Comma 14	NO	SI (fatti salvi i casi in cui sia applicabile quanto previsto dall'art. 38)	SI (fatti salvi i casi in cui sia applicabile quanto previsto dall'art. 38)	UNICA CERTIFICAZIONE MEDICA INIZIALE - SINGOLE ATTESTAZIONI PRESENZA

Sesto punto

Con riguardo alle disposizioni dell'art. 59, comma 9, del CCNL 2016/2018 in materia di riproporzionamento delle assenze e dei permessi nei confronti dei lavoratori in regime di part-time verticale, si ritiene che la recente pronuncia della Corte di Cassazione in tema di permessi ex legge n. 104/99, intervenuta con sentenza n. 22925 depositata il 29 settembre 2017, per l'autorevolezza della fonte, rappresenti un indirizzo applicativo concreto e fattuale non in contraddizione con il principio generale espresso nella clausola contrattuale in oggetto di cui, anzi, condivide la logica.

Distinti saluti.

Il Direttore
Pierluigi Mastrogiuseppe


aran

AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

ARAN - Protocollo Uscita



N.0012122/2018 del 31/05/2018

Allegato 2

*Direzione Contrattazione I
UO Stato, enti ed agenzie*

Al Ministero Economia e Finanze
Dipartimento dell'Amministrazione Generale del
Personale e dei Servizi
Direzione del Personale
Ufficio V
PEC: dpc.dag@pec.mef.gov.it

*Risposta a nota prot. n. 0047956 del 20/4/2018
Prot. ARAN E. n. 0008513/2018*

Oggetto: permessi orari per particolari motivi personali o familiari (art. 32 del CCNL Comparto Funzioni centrali sottoscritto il 12/2/2018).

Con la nota a cui si risponde, è richiesto il parere di questa Agenzia sulle seguenti problematiche:

- 1) poiché l' art. 32 comma 2 lett. b) non consente la fruizione dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari per frazione di ora e la lett. d) vieta di cumulare nella stessa giornata detti permessi con altre tipologie di permessi orari, si chiede se sia possibile consentire la fruibilità dei permessi in esame anche a minuti per i periodi eccedenti la prima ora;
- 2) quale sia la corretta applicazione dell'istituto nel caso in cui nell'arco della stessa giornata lavorativa, dopo aver fruito di un permesso retribuito ex art. 32 o art. 35 del CCNL Funzioni Centrali, si rendesse necessario ricorrere anche ai permessi previsti dall' art. 33 della legge 104/92 o dall' art. 39 del d.lgs. 151/2001, considerato che il suddetto art. 32 stabilisce il divieto di cumulo con altri permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva;
- 3) se si verifica una disparità di trattamento nei confronti dei dipendenti a tempo parziale, i quali, in virtù del riproporzionamento delle diciotto ore di permesso, anche lavorando tutti i giorni sei ore, non potranno assentarsi per tre giorni interi.

Primo punto

La clausola in esame (art. 32, comma 2, lett. b) è finalizzata ad evitare una eccessiva frammentazione dei permessi, che potrebbe essere determinata da un utilizzo dell'istituto periodico o frequente, anche se temporalmente circoscritto nella durata.

Coerentemente con tale finalità, evitando al contempo problematiche applicative non facilmente gestibili, si ritiene che l'espressione "*non sono fruibili per frazione di ora*" possa essere interpretata nel senso che i permessi in questione non sono fruibili per un arco temporale inferiore ad una sola ora.

Conseguentemente, il dipendente non potrà fruirne per 20 o anche per 50 minuti, mentre si ritiene possibile, in coerenza con la finalità ricordata, l'utilizzo per periodi composti da un'ora o da un

VIA DEL CORSO 476
00186 ROMA
TEL. +39.06.32483.231-232
FAX +39.06.32483.252
PEC: protocollo@pec.aranagenzia.it
C.F. 97104250580

PC

numero intero di ore, seguiti da frazioni di ora (ad esempio, un'ora e quindici minuti, un'ora e trenta, due ore e venti ecc.).

Secondo punto

La clausola in esame (art. 32, comma 2, lett. d) 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.

Preliminarmente, si osserva che tale clausola consente certamente la fruizione, nella stessa giornata, di più di un permesso per motivi personali e familiari (ad esempio, fruizione di un permesso di un'ora, seguito da rientro al lavoro e dalla fruizione di altro permesso della medesima tipologia di un'altra ora). Infatti, il limite, ivi previsto, alla fruizione nella stessa giornata, congiuntamente ad altri permessi, riguarda solo "altre tipologie di permessi fruibili ad ore" e, quindi, non anche altri permessi della medesima tipologia.

In ogni caso, pur confermando che le corrette modalità di applicazione debbano tendere a non snaturare la ratio e le finalità dell'istituto, si è dell'avviso che le amministrazioni possano individuare alcuni spazi di flessibilità applicativa, tenuto conto che il limite alla fruizione è posto al fine di tutelare un interesse organizzativo delle stesse.

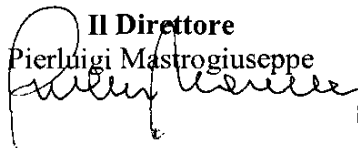
In tale ottica, sulla base di modalità definite in modo uniforme per tutti i lavoratori, si ritiene possibile consentire, ad esempio, la fruizione del permesso per motivi personali e familiari - ferme restando, in ogni caso, le valutazioni di compatibilità con le esigenze di servizio - anche nei casi in cui, nella stessa giornata, il dipendente abbia fruito o intenda fruito di altra tipologia di permesso orario, che configuri un suo diritto soggettivo, non limitato da alcuna valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio, come nel caso dell'art. 33 della legge n. 104/1992 o dell'art. 39 del d. lgs n. 151/2001.

Terzo punto

Per quanto riguarda il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in continuità con la previgente disciplina contrattuale ed in coerenza con i principi generali che regolano tale tipologia di rapporto di lavoro, la clausola prevede espressamente il riproporzionamento del monte ore annuo di 18 ore (art. 32, comma 4). Trattandosi di permesso fruito su base oraria, il riproporzionamento va effettuato in tutti i casi di part-time (verticale, orizzontale e misto).

Per coerenza ed al fine di assicurare trattamenti uniformi con il personale a tempo pieno, si è altresì dell'avviso che, nel caso di part-time orizzontale, caratterizzato da una ridotta prestazione oraria su tutti i giorni lavorativi, debba procedersi anche al riproporzionamento delle sei ore, previste dal comma 2, lett. e), quale decurtazione convenzionale del monte ore, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata.

Distinti saluti.

Il Direttore
Pierluigi Mastrogiuseppe


VIA DEL CORSO 476
00186 ROMA
TEL. +39.06.32483.231-232
FAX +39.06.32483.252
PEC: protocollo@pec.aranagenzia.it
C.F. 97104250580

PC

h



Presidenza

del Consiglio dei Ministri

Roma

SEGRETERIATO GENERALE

Dipartimento per il personale

Ufficio trattamento giuridico, contenzioso e politiche formative

Servizio trattamento giuridico, reclutamento e mobilità

Agli Uffici e ai Dipartimenti di cui
all'allegato elenco

LORO SEDI

e, per conoscenza:

Alle Organizzazioni Sindacali

LORO SEDI

A: _____
Risposta al Foglio del _____
A: _____

OGGETTO: Incidenza sulla gestione delle assenze personale di prestito in seguito all'entrata in vigore del C.C.N.L.2016-2018 comparto funzioni centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018, in vigore dal 13 febbraio 2018.
Necessità di implementazione del sistema di rilevazione elettronica delle assenze presenze (GERIP) attraverso la predisposizione di nuovi profili.

Il 13 febbraio 2018 è entrato in vigore, nei confronti del personale del comparto funzioni centrali, il C.C.N.L. 2016-2018 comparto funzioni centrali, sottoscritto il 12 febbraio 2018.

Pertanto, il numeroso personale di prestito in servizio presso questa PCM dovrà essere gestito con riferimento alle disposizioni recate dal suddetto contratto, le quali risultano in parte diverse dalle precedenti norme contrattuali, come anche da quelle attualmente previste dalla contrattazione collettiva relativa alla PCM.

Peraltro, analoghe disposizioni contrattuali saranno applicate, a breve, anche al personale di prestito appartenente agli altri comparti del pubblico impiego, risultando già sottoscritte le relative ipotesi di accordo contrattuale (manca solo l'ipotesi di accordo contrattuale del comparto PCM).

In questa sede saranno esaminati gli aspetti principali delle novità relative alle tipologie di assenza di più frequente utilizzo, con riserva di successiva valutazione delle ulteriori tipologie di assenze (come di altri punti non immediatamente affrontati).

In conseguenza dell'entrata in vigore del suddetto CCNL, si fa presente che è in corso di ridefinizione il sistema elettronico di rilevazione presenze-assenze (GERIP) con l'introduzione di nuovi giustificativi.

Con la presente circolare saranno esaminate, in particolare, le assenze relative a: utilizzo di permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari; espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici. Tali fattispecie sono previste dagli artt. 32 e 35 del CCNL comparto funzioni centrali.

Saranno, altresì, esaminate, con riserva di eventuali ulteriori approfondimenti, le novità introdotte in materia di assenze per malattia effettuate per patologie gravi comportanti terapia salvavita, rimodulate dall'art. 38 del citato CCNL comparto funzioni centrali.

Dei suddetti artt. 32, 35 e 38 del CCNL comparto funzioni centrali si riporta integralmente il testo, con sottolineatura delle modifiche esaminate, in allegato al presente documento.

Ciò premesso, si procede all'esame dei nuovi principi.

Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

Come in passato i permessi in questione possono essere fruiti per un monte annuo di 18 ore. Tuttavia, rispetto alla precedente disciplina sono state introdotte le seguenti novità:

- non sono fruibili per frazione di ora;
- 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. Conseguentemente, per il restante periodo eventualmente non coperto dal permesso in esame deve comunque essere effettuata una corrispondente prestazione lavorativa (in buona sostanza, una assenza giornaliera non può essere giustificata tramite cumulo di varie tipologie di permessi orari);
- possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore. Pertanto, nel caso di specie, dal monte annuo di ore 18 andranno decurtate solo 6 ore, indipendentemente dalla durata della giornata lavorativa (6 ore, 7 ore e 12 minuti, 9 ore).

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

Preliminarmente, limitatamente al personale di prestito in oggetto (a breve anche per quello di altri comparti pubblici), si deve ritenere cessato il regime transitorio attuato in virtù della decisione n. 05714/2015 in data 25 febbraio 2015 del Tribunale Amministrativo Regionale del Lazio.

Il regime transitorio consentiva per la fattispecie in argomento la momentanea applicazione delle norme relative alle assenze per malattia fino all'entrata in vigore di specifica disciplina contrattuale, che, ora, è recata dall'art. 35 del CCNL comparto funzioni centrali.

In base alla nuova disciplina, le assenze in questione consistono in specifici permessi fruibili su base sia giornaliera che oraria nella misura massima di 18 ore annuali, assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sottoposte al medesimo regime economico delle stesse.

In alternativa ai predetti permessi (opportunità utile in caso di superamento del predetto tetto massimo), per l'effettuazione delle assenze in esame è consentito fruire anche dei permessi orari 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.

I permessi sono soggetti ad un periodo di preavviso di 3 giorni, ridotto a 24 ore in caso di urgenza, e sono incompatibili con la fruizione nella medesima giornata di altre tipologie di permessi ad ore o a riposi compensativi.

Se i permessi orari utilizzati sono inferiori alla durata della prestazione lavorativa giornaliera non vi è decurtazione del trattamento accessorio previsto per i primi 10 giorni di malattia.

Tale riduzione è invece prevista se il permesso orario copre l'intera giornata lavorativa, comportando, altresì, l'inserimento della giornata medesima nel periodo di comporta.

Peraltro, occorre segnalare che, ai soli fini del calcolo del periodo di comporta, ove il cumulo di più permessi orari della tipologia in questione raggiunga le sei ore complessive, ciò comporterà convenzionalmente la corrispondenza ad una intera giornata di assenza per malattia. In tale ipotesi non è comunque prevista la decurtazione del trattamento economico accessorio.

È bene precisare, che, a differenza dei permessi per motivi personali (decurtazione convenzionale di 6 ore), l'utilizzo dei permessi per visite specialistiche per l'intera giornata

lavorativa comporterà la decurtazione dal monte orario annuo di tutte le ore della mancata prestazione lavorativa.

L'assenza deve essere documentata attraverso attestazione di presenza, con indicazione di giorno ed orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura che ha effettuato la prestazione sanitaria.

Infine, in caso di concomitanza tra l'effettuazione di una prestazione sanitaria ed il verificarsi di una situazione di incapacità lavorativa, fattispecie indicate dai commi 11-12-14 dell'art. 35 del CCNL comparto funzioni centrali, l'assenza sarà necessariamente imputata al regime giuridico economico delle assenze per malattia e, unitamente ad una attestazione di presenza, dovrà essere documentata anche tramite certificazione medica comprovante l'incapacità lavorativa (certificato telematico o altro idonea certificazione).

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

Per quanto concerne il trattamento giuridico economico, nonché la natura delle patologie gravi di riferimento, non vi sono novità da segnalare rispetto alla pregressa contrattazione collettiva.

L'art. 38 del CCNL comparto funzioni centrali ha però modificato:

- la procedura di riconoscimento della grave patologia, che deve essere attivata dal dipendente ed i cui benefici decorrono dalla data di riconoscimento della stessa;
- l'individuazione dei periodi che comportano i relativi benefici.

Per quanto riguarda la procedura di riconoscimento, deve essere rilasciata specifica attestazione riportante espressamente la sussistenza di una grave patologia comportante terapia salvavita. La dichiarazione non può essere rilasciata dal medico di base ma da una delle strutture sanitarie di cui al comma 2 dell'art. 38.

Con riferimento ai periodi cui si applica il regime delle assenze in questione, essi consistono nei giorni di ricovero ospedaliero o in day hospital collegati alle gravi patologie, nonché nei giorni di effettuazione delle terapie salvavita (es. i giorni di effettuazione del trattamento emodialitico, del trattamento chemioterapico o radioterapico, ecc.).

Inoltre, a differenza del passato, vi sono inclusi espressamente anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali della terapia salvavita, comportanti incapacità lavorativa fino ad un massimo di mesi quattro per anno solare.

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

I medici di base possono certificare gli effetti collaterali delle cure medesime ove gli stessi comportino incapacità lavorativa, sbarrando la specifica casella del certificato telematico relativa a: gravi patologie comportanti terapie salvavita (per un massimo di quattro mesi all'anno).

Il personale del comparto funzioni centrali in posizione di comando presso questa presidenza è tenuto ad osservare la disciplina sopra riportata.

Nel suddetto comparto rientrano i dipendenti appartenenti ai precedenti comparti di Ministeri, Agenzie Fiscali, Enti Pubblici non Economici, Agid, Cnel ed Enac.

IL SEGRETARIO GENERALE



b

Articoli di riferimento del CCNL comparto funzioni centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018

Art. 32

Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.
2. I permessi orari retribuiti del comma 1:
 - a) non riducono le ferie;
 - b) non sono fruibili per frazione di ora;
 - c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
 - d) 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;
 - e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;
 - f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

Art. 35

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami Diagnostici

1. Ai dipendenti 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.
2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al comma 1:
 - 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.
4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, 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.
6. 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.
7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.
9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1, 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.

10. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

11. 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 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'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10 del presente articolo.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, 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 è 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 l'attestazione di presenza di cui al comma 11, lett. a) e b).

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.

14. 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 un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11, 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.

15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi orari 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 dal presente CCNL.

Art. 38

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dai rispettivi CCNL.

2. 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 dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

3. Rientrano nella disciplina del comma 1, 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.

4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.



Direzione Centrale Risorse Umane

Roma, 13/04/2018

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici*

Circolare n. 65

e, per conoscenza,

*Al Presidente
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

OGGETTO: CCNL stipulato in data 12 febbraio 2018 per il personale non dirigente del comparto Funzioni Centrali per il triennio 2016-2018- Chiarimenti applicativi

In data 12 febbraio 2018 è stato sottoscritto per il triennio 2016-2018 il CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Centrali, nel quale sono confluiti i precedenti comparti Ministeri, Agenzie Fiscali, Enti pubblici non economici, Agid, CNEL ed Enac, entrato in vigore il 13 febbraio 2018 (reperibile sulla intranet dell'Istituto al seguente percorso: "Funzioni centrali")

> "Risorse Umane" > "Relazioni sindacali - Anticorruzione - Incompatibilità - Istituti conciliazione tempi vita lavoro" > "C.C.N.L. Aree professionali A, B, C e art. 15").

Il nuovo contratto ha previsto la corresponsione degli arretrati per il periodo gennaio 2016 - gennaio 2018 (cfr. messaggio n. 843/2018) e ha introdotto, da un lato, aumenti economici per tutto il personale delle Aree, dall'altro, un elemento perequativo della retribuzione destinato solo al personale inquadrato nelle posizioni ordinamentali A e B per l'anno 2018.

Nel sistema delle relazioni sindacali, il nuovo CCNL ha introdotto (Titolo II – Capo I – artt. da 3 a 10) nuove forme di partecipazione, nel rispetto dei distinti ruoli dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali e ha rivisto le materie attribuite alla contrattazione integrativa. In tale contesto è stato istituito l' "Organismo paritetico per l'innovazione", con il compito di instaurare un dialogo costruttivo e collaborativo con le organizzazioni sindacali.

Si illustrano di seguito i principali elementi innovativi apportati dalla nuova disciplina contrattuale.

1. Permessi retribuiti

L'articolo 31, nel confermare la possibilità di concedere permessi retribuiti per concorsi ed esami nella misura di 8 giorni all'anno, stabilisce nuove condizioni e modalità per la fruizione dei seguenti benefici:

- a. i permessi per lutto per il coniuge, l'altra parte dell'unione civile, i parenti entro il II grado, gli affini entro il I grado, il convivente di fatto di cui all'articolo 1, commi 36 e 50, della legge n. 76/2016, possono essere fruiti entro 7 giorni lavorativi dal decesso, nella misura di 3 giorni per evento, anche non consecutivi. L'articolo 33, comma 4, del CCNL stabilisce che per il lutto non è possibile ricorrere ai benefici previsti dall'articolo 4, comma 1, della legge n. 53/2000, in quanto trova applicazione esclusiva la norma in esame;
- b. i permessi previsti in occasione del matrimonio ovvero dell'unione civile possono essere fruiti nella misura di 15 giorni consecutivi ed entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio ovvero si è costituita l'unione civile.

Tutte le causali previste dalla norma richiamata devono essere debitamente documentate.

2. Permessi per particolari motivi personali o familiari

L'articolo 32 del CCNL prevede la concessione, compatibilmente con le esigenze di servizio, di permessi retribuiti nella misura di 18 ore annue, per particolari motivi personali o familiari, nel rispetto delle seguenti condizioni:

- la durata del permesso non può essere inferiore a un'ora;
- il permesso non può essere cumulato con altre assenze orarie previste dalla legge o dal contratto per giustificare un'assenza giornaliera ovvero un'unica assenza oraria; in tale ultimo caso il dipendente è tenuto a rispettare l'obbligo di presenza minima in servizio pari alla metà dell'orario di lavoro;
- i permessi possono essere fruiti cumulativamente per l'intera giornata e in tal caso il monte ore annuale sarà decurtato in misura pari a 6 ore.

3. Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici

L'articolo 35 introduce una nuova tipologia di permessi, che possono essere richiesti per l'effettuazione di prestazioni sanitarie, anche in regime privato, nella misura di 18 ore annue che si aggiungono al monte ore fruibile per particolari motivi personali e familiari.

Tali permessi presentano le seguenti caratteristiche:

- devono essere debitamente documentati mediante attestazione di presenza, con indicazione dell'orario, redatta dal medico che ha effettuato la prestazione o dal personale amministrativo della struttura sanitaria presso la quale la stessa è stata svolta, trasmessa all'amministrazione a cura del dipendente o, anche in via telematica, dal medico competente o dalla struttura;
- possono essere fruiti anche in misura inferiore a un'ora e sono comprensivi dei tempi di percorrenza da/per la sede di lavoro;
- sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata di altre assenze orarie previste dalla legge o dal CCNL, nonché dei riposi compensativi per prestazioni lavorative eccedenti l'orario ordinario;
- se fruiti in modalità giornaliera comportano la riduzione del monte ore in misura corrispondente alla durata dell'orario ordinario di lavoro. L'assenza giornaliera è soggetta alla decurtazione economica prevista per i primi 10 giorni di malattia dall'articolo 71 della legge n. 133/2008 ed è computata ai fini del periodo di comporto di cui all'articolo 37, comma 1, del CCNL in esame;
- se fruiti in modalità oraria comportano la decurtazione del monte ore in misura corrispondente all'effettiva durata. In caso di fruizione frazionata in modalità oraria, i permessi non sono soggetti alla trattenuta economica di cui alla citata legge n. 133/2008, ma al raggiungimento delle 6 ore viene comunque operata la decurtazione di una giornata dal predetto periodo di comporto; devono essere richiesti, mediante la procedura *p@perless*, con un preavviso di almeno 3 giorni ovvero, nel caso di particolare e comprovata urgenza o necessità, entro le 24 ore precedenti la fruizione e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

Si evidenzia che, ai sensi della nuova disposizione contrattuale, non è più possibile effettuare prestazioni specialistiche imputando l'assenza giornaliera a malattia. Al riguardo si segnala che il comma 12 della norma in esame prevede che, esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza possa essere imputata a malattia con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico.

In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.

Resta fermo l'obbligo, richiamato dall'articolo 35, comma 11, per il dipendente assente per malattia che debba allontanarsi dal domicilio di reperibilità per effettuare prestazioni specialistiche connesse allo stato patologico in atto, regolarmente certificato nelle forme previste dall'articolo 55-*septies* del d.lgs. n. 165/2001, di comunicare preventivamente all'Amministrazione la predetta necessità, che dovrà essere documentata con l'attestazione di

presenza presso la struttura sanitaria ove viene effettuata la prestazione, anche al fine di giustificare l'eventuale assenza alla visita fiscale.

Il dipendente, nelle ipotesi in cui debba sottoporsi, anche per lunghi periodi, a cicli di cure ricorrenti, può presentare all'Amministrazione - in via preventiva - un'unica certificazione, anche cartacea, redatta dal medico curante, che attesti la necessità di effettuare le predette terapie, comportanti incapacità lavorativa, secondo calendari prestabiliti.

Alla predetta certificazione seguiranno le singole attestazioni di presenza dalle quali si evinca che le terapie sono state effettuate nei giorni prestabiliti e che le stesse sono state somministrate secondo il ciclo/calendario di cure prescritte dal medico.

In alternativa ai predetti permessi, per le medesime esigenze, il dipendente potrà utilizzare altre causali di assenza quali i permessi brevi, i permessi per motivi personali e i riposi compensativi delle prestazioni eccedenti.

4. Permessi e congedi retribuiti previsti da disposizioni di legge

Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, l'articolo 33 del CCNL dispone che il dipendente che fruisce dei 3 giorni di permesso previsti dall'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992, fruibili anche in modalità oraria nella misura di 18 ore mensili, predispone una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi da comunicare per iscritto, anche via mail, all'inizio di ogni mese al responsabile dell'ufficio di appartenenza. La norma fa salve le situazioni di necessità e di urgenza per le quali la comunicazione può essere inoltrata nelle 24 ore che precedono la fruizione e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

I permessi per donazione di sangue e di midollo osseo previsti dalla normativa vigente, nonché i permessi per grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, dell'altra parte nell'unione civile, di un parente entro il II grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del dipendente previsti dall'articolo 4, comma 1, della legge n. 53/2000, devono essere richiesti con un preavviso di 3 giorni ovvero, in caso di necessità e urgenza, nelle 24 ore precedenti la fruizione e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro.

5. Diritto allo studio

L'articolo 46 ha esteso la concessione di permessi retribuiti per motivi di studio (nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio all'inizio di ogni anno a tempo indeterminato presso ciascuna Amministrazione) anche ai dipendenti appartenenti a profili professionali comportanti l'iscrizione a ordini o collegi professionali, per la partecipazione ai corsi di formazione organizzati dagli ordini e collegi o da altri soggetti autorizzati ai sensi della vigente normativa in materia. Restano in vigore le disposizioni dettate con l'Accordo nazionale dell'11 dicembre 2007 e le modalità operative contenute nei messaggi con cui annualmente è pubblicato l'avviso per la concessione dei permessi.

6. Norme comuni sulle assenze dal servizio

Il dipendente è tenuto a osservare l'orario di lavoro, ad adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e a non assentarsi dal posto di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 60 (Titolo VI – Responsabilità disciplinare). Il dipendente deve, altresì, comunicare tempestivamente l'assenza per malattia utilizzando gli ordinari canali (Contact Center n. 800351351) e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche in caso di continuazione della stessa.

Al fine di garantire la funzionalità degli uffici, le assenze dal servizio devono essere comunicate nei termini previsti dalle norme contrattuali e in ogni caso all'inizio dell'orario ordinario di lavoro.

Il CCNL ribadisce il principio secondo il quale il debito orario derivante da ritardi (art. 24), orario di lavoro flessibile (art. 26), fruizione di permessi orari (art. 34), deve essere recuperato nell'ambito del mese successivo a quello di riferimento. In caso di mancato recupero si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

L'inosservanza delle disposizioni sopra richiamate comporta l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 62, comma 3, lett. a).

7. Tutele particolari

La nuova disciplina contrattuale esplicita, all'articolo 26 del CCNL, le situazioni personali e familiari ritenute meritevoli di particolare tutela mediante l'ampliamento delle condizioni di flessibilità dell'orario di lavoro e l'esclusione dalle prestazioni maggiormente gravose.

Compatibilmente con le esigenze di servizio, e su richiesta degli interessati, possono essere favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato nella Struttura di appartenenza, nell'ampliamento della durata della pausa mensa, nell'esonero dall'effettuazione dei turni notturni, i dipendenti che si trovino in una delle seguenti condizioni:

- a. fruiscano dei benefici a tutela della maternità e paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- b. assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- c. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'articolo 45 del CCNL;
- d. si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- e. siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

8. Ferie solidali

L'articolo 30 ha introdotto l'istituto delle ferie e dei riposi solidali che consente ai dipendenti con figli minori, che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute, di poter utilizzare le ferie cedute, su base volontaria e a titolo gratuito, da altri lavoratori.

L'istituto sarà oggetto di specifica regolamentazione.

9. Assenze per malattia

L'articolo 37 ribadisce gli obblighi di comunicazione e certificazione dell'assenza, nonché di rispetto delle fasce di reperibilità previste per il controllo (cfr. messaggio n. 231/2018) e conferma le disposizioni previgenti in materia di trattamento giuridico ed economico delle assenze dal servizio e la durata del periodo di comporto. La norma recepisce altresì le disposizioni dettate dal D.P.R. n. 171/2011, che disciplina termini e modalità per l'accertamento dell'idoneità al servizio, nonché le procedure per la risoluzione del rapporto di lavoro (cfr. la circolare n. 33/2012).

Il trattamento economico più favorevole previsto per le ipotesi di ricovero ospedaliero e per la relativa convalescenza è esteso alle assenze dovute a *day-hospital*, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o dalla struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero, e ai casi di *day-surgery*, *day-service*, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero.

Sono state, inoltre, ampliate le tutele riconosciute in caso di malattie gravi che richiedano terapie salvavita, rispetto alle quali si fa riserva di fornire ulteriori chiarimenti, precisando comunque che tali disposizioni si applicano alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del CCNL in argomento (cfr. art. 38).

10. Istituti contrattuali di fonte legislativa

Nell'ambito delle disposizioni normative afferenti il rapporto di lavoro, l'accordo ha, in linea generale, recepito gli interventi legislativi successivi all'ultimo rinnovo contrattuale, introducendo nuovi istituti ovvero integrando la disciplina contrattuale previgente nelle seguenti materie.

- Orario di lavoro: viene ribadito il diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psico-fisiche (art. 17), nonché il diritto a un riposo settimanale non inferiore alle 24 ore ogni 7 giorni, normalmente coincidente con la domenica (art. 29). Si ricorda che l'articolo 18 del d.lgs. n. 66/2003 e ss.mm.ii. prevede, a carico del dirigente responsabile, specifiche sanzioni amministrative di tipo pecuniario nell'ipotesi di violazione dei limiti predetti (cfr. messaggio n. 32942/2010).
- Unioni civili: sono state recepite le disposizioni di cui alla legge n. 76/2016 mediante l'estensione delle tutele previste dalla normativa contrattuale con riferimento al matrimonio a ciascuna parte dell'unione civile (art. 49). In proposito si richiama il contenuto dei messaggi n. 4143/2016 e n. 580/2018.
- Congedo vittime violenza di genere: l'articolo 34 richiama integralmente la disciplina sui benefici in favore delle donne vittime di violenza di genere dettata dall'articolo 24 del d.lgs. n. 80/2015, illustrata con il messaggio n. 6009/2015, precisando che il congedo previsto per tale fattispecie è cumulabile con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori 30 giorni e invitando le Amministrazioni a concedere la predetta aspettativa anche in deroga alle previsioni di cui all'articolo 43 del CCNL, secondo cui *"il dipendente, rientrato in servizio, non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano*

almeno quattro mesi di servizio attivo". Un'ulteriore forma di tutela consiste nella possibilità di richiedere il trasferimento ad altra Amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza. Il trasferimento è disposto entro 15 giorni dalla ricezione della comunicazione, ferma restando la disponibilità di posti vacanti corrispondenti all'Area di appartenenza.

Si evidenzia, infine, che le dipendenti possono fruire delle tutele previste dalla normativa legislativa e contrattuale previo inserimento negli specifici percorsi certificati dai servizi sociali del comune ovvero, in alternativa, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio censiti ai sensi dell'articolo 5-*bis* del d.lgs. n. 93/2013 e sulla base dei criteri stabiliti in sede di Conferenza unificata Stato/Regioni/Province autonome del 27/11/2014.

- Monetizzazione ferie: con dichiarazione congiunta n. 1 sono state individuate e circoscritte le ipotesi nelle quali, in deroga al divieto generale previsto dall'articolo 5 del d.l. n. 95/2012, convertito dalla legge n. 135/2012 (c.d. *Spending review 2*), è possibile procedere, all'atto della cessazione del servizio, alla monetizzazione delle ferie non fruite, limitandola solo ai 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.
- Rapporto di lavoro a tempo parziale (artt. 57, 58 e 59): il nuovo CCNL recepisce gli interventi legislativi attuati con la legge n. 133/2008 e con il d.lgs. n. 81/2015, che hanno profondamente innovato la previgente disciplina contrattuale e rispetto ai quali l'Istituto ha già adeguato la regolamentazione interna, da ultimo con le linee guida emanate con il messaggio n. 4798/2016.

Le Amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale nelle seguenti modalità:

- a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree o categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
- b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

L'articolo 57 definisce i termini e le modalità per la presentazione delle domande di trasformazione, che può essere concessa nel limite del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area rilevata al 31 dicembre di ogni anno.

È altresì confermato il diritto alla trasformazione, anche in deroga ai predetti limiti, per i dipendenti che si trovino nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 3 e 7, del d.lgs. n. 81/2015, di seguito richiamate:

- lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda sanitaria locale territorialmente competente (comma 3);
- lavoratori che chiedano, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento (comma 7).

La richiamata disposizione contrattuale ridefinisce i criteri di priorità nella concessione della trasformazione nelle ipotesi in cui il numero delle richieste ecceda il contingente, riconoscendo la precedenza nei seguenti casi:

- a. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5,

- del d. lgs. n. 81/2015;
- b. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f. dipendenti che siano genitori di figli minori, in relazione al loro numero.

La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale avviene con accordo in forma scritta con indicazione della decorrenza, della durata, della collocazione temporale della prestazione, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, e del relativo trattamento economico.

Il CCNL ridefinisce i limiti previsti nel previgente contratto per lo svolgimento del lavoro supplementare e straordinario, recependo integralmente i contenuti dell'articolo 6, commi 1, 2 e 3, del d.lgs. n. 81/2015.

Resta inalterata la disciplina sul riproporzionamento degli istituti retributivi e normativi.

- Congedo parentale: sono stati ridotti i termini per la richiesta di congedo parentale; pertanto la relativa domanda deve essere presentata, con l'indicazione della durata, almeno 5 giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione (art. 44, comma 6, del CCNL). La norma recepisce, altresì, il congedo parentale in forma oraria introdotto dall'articolo 32, comma 1-*bis*, del d.lgs. n. 151/2001 e già regolamentato, per i dipendenti dell'Istituto, con il citato messaggio n. 6009/2015.
- Aspettative: nel confermare le previgenti tipologie di aspettativa di fonte contrattuale e legislativa, l'articolo 40, comma 4, nell'ambito dell'aspettativa non retribuita per motivi familiari richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, richiama l'applicazione dell'articolo 1, comma 40, lett. a) e b) della legge n. 335/1995. La norma citata stabilisce che i predetti periodi, se richiesti per assistenza a figli fino al sesto anno di età e nel limite di 170 giorni per ciascun figlio, sono utili per l'accredito figurativo ai fini del trattamento pensionistico calcolato secondo il sistema contributivo. Al medesimo regime sono soggetti i periodi di aspettativa richiesti per assistenza ai figli fino al sesto anno di età, nonché al coniuge e al genitore purché conviventi, nel caso ricorrano le condizioni previste dall'articolo 3 della legge n. 104/1992, per la durata di venticinque giorni l'anno, nel limite massimo complessivo di ventiquattro mesi.

Infine, il nuovo CCNL ha effettuato, in linea di continuità con il decreto legislativo n. 75/2017, attuativo della c.d. riforma Madia, la revisione del codice disciplinare dei dipendenti pubblici (artt. da 60 a 67) prevedendo specifiche sanzioni in caso di assenze ingiustificate in prossimità dei giorni festivi o per assenze collettive, oltre che significative novità in materia di responsabilità disciplinare, armonizzando le relative previsioni alle disposizioni legislative vigenti di cui al d.lgs. n. 165/2001, come novellato dal d.lgs. n. 150/2009 (c.d. riforma Brunetta) e dal d.lgs. n. 75/2017, nonché dal d.lgs. n. 116/2016 e dal relativo decreto correttivo n. 118/2017, emanato a seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 251/2016. Al riguardo, ferme restando le indicazioni che saranno fornite dal competente Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa, si evidenzia che il nuovo contratto, in particolare, ha aggiornato alle nuove disposizioni legislative sia gli obblighi del dipendente, sia le tipologie di sanzioni disciplinari applicabili in caso di violazione di detti obblighi, disciplinando anche una specifica procedura di determinazione concordata della sanzione (c.d. patteggiamento).

11. Conferma di precedenti discipline

Sono state sostanzialmente confermate le regole previgenti in materia di periodo di prova e diritto alla conservazione del posto per vincita di concorso (art. 10), pausa (art. 23), lavoro straordinario e riposi compensativi (art. 25), banca delle ore (art. 27), ferie e recupero festività sopresse (art. 28), aspettative (artt. da 40 a 43), congedi per i genitori (art. 44), misure di sostegno dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche (art. 45), congedi per la formazione (art. 47).

Ulteriori indicazioni saranno fornite a seguito di eventuali orientamenti interpretativi emanati dall'Aran ovvero dal Dipartimento della Funzione pubblica.

Si rappresenta, infine, che stanno per essere rese disponibili, a esito del completamento delle relative analisi amministrative svolte dalla Direzione centrale risorse umane in collaborazione con la Direzione centrale organizzazione e sistemi informativi, le implementazioni delle procedure informatiche "*Sap/rilevazione presenze*" e "*p@perlless*" per consentire la piena applicazione delle nuove previsioni contrattuali.

Sarà comunque assicurata ai dipendenti interessati la fruizione dei benefici previsti dal nuovo contratto nel rispetto delle decorrenze indicate nell'articolo 2 del contratto medesimo.

Il Direttore Generale
Gabriella Di Michele