



COMUNE DI VERDERIO

PROVINCIA DI LECCO

A tutti i dipendenti
Comune di Verderio

Verderio, 20.06.2018

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

Il 21/05/2018 è stato stipulato il C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 i cui effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diverse prescrizioni dello stesso contratto.

Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro 30 giorni dalla data di stipula.

Tra gli istituti a carattere vincolato ed automatico sono compresi:

FERIE – Art. 28 del nuovo C.C.N.L.

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

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

E' previsto che tutti i dipendenti, volontariamente e a titolo gratuito, possono cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenze di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute:

- le quattro giornate di riposo per festività soppresse;
- le ferie eccedenti i 20 giorni in caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni.

Pertanto i lavoratori che si trovano nella necessità sopra descritta devono:

- presentare richiesta specifica al Settore Risorse Umane previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità delle cure del figlio minore, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria o convenzionata;
- la richiesta eventualmente reiterabile può essere presentata per un massimo di 30 giorni per ciascuna richiesta e, solo dopo aver fruito delle proprie giornate di ferie e festività soppresse nonché dei permessi di cui di cui all'Art. 32 (permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari) e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

Il servizio risorse umane, ricevuta la richiesta, attraverso un avviso che verrà pubblicato sulla Intranet aziendale, renderà nota l'esigenza a tutto il personale, naturalmente nel pieno anonimato.

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

COMUNE DI VERDERIO

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

Vengono confermati:

- i permessi per partecipazione a concorsi o ad esami, limitati al solo giorno di svolgimento delle prove = 8 giorni annui;
- i permessi per lutto per il coniuge, per i parenti entro il 2° grado e gli affini entro il 1° grado o per il convivente = 3 giorni per evento.
I tre giorni, anche non consecutivi, possono essere fruiti entro 7 giorni lavorativi dal decesso anche non consecutivi;
- i permessi di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. I permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data del matrimonio.

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

I suddetti permessi vanno a sostituire quelli dei 3 giorni di cui all'Art. 19 del C.C.N.L. 06/07/1995.

Il nuovo contratto prevede che possono essere concesse, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore annue di permesso per particolari motivi personali o familiari.

I permessi possono essere fruiti:

- a ore, ma non per frazioni inferiori ad una sola ora;
- per l'intera giornata in tal caso l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore.

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

Il nuovo articolo prevede che i permessi **possono** essere concessi **compatibilmente con le esigenze di servizio** e relativamente ai motivi che possono giustificare la richiesta del permesso da parte del dipendente, l'articolo fa riferimento sia alle esigenze personali che a quelle di famiglia del lavoratore.

Tali esigenze possono identificarsi con tutte quelle situazioni configurabili come meritevoli di apprezzamento e di tutela in quanto attengono comunque al benessere, allo sviluppo dell'impiegato inteso come membro di una famiglia o anche come persona singola.

Di conseguenza i motivi possono essere diversi e di varia natura per esempio :

- nascita figli ,
- testimonianza giudiziale non resa in favore dell'amministrazione,
- matrimonio di un familiare
- accompagnamento di un familiare dal dentista, ad una visita medica.,
- effettuazione di un trasloco
- prestare assistenza ad un parente

COMUNE DI VERDERIO

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

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

Il dipendente interessato dovrà predisporre una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, salvo i casi di necessità ed urgenza, per i quali lo stesso dovrà comunicare l'assenza entro le 24 ore precedenti e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro.

L'articolo inoltre conferma i permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo.

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

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

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

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

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

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

CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA-Art 34 del nuovo C.C.N.L.

Il nuovo contratto riconosce appositi congedi per le donne vittime di violenza, inserite nei percorsi relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'Art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015 (dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio), per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di 3 anni.

Il congedo può essere fruito su base oraria o giornaliera. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

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

Le assenze già introdotte dall'Art. 55-septies, comma 5-ter, del D.Lgs. n. 165/2001 trovano collocazione nel nuovo contratto.

L'art 35 individua tre casistiche :

1. Permessi specifici

Sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

Al fine del computo del periodo di comporta tali permessi sono assimilati alle assenze per malattia e sono sottoposti allo stesso regime economico.

1.a) Permessi su base oraria:

COMUNE DI VERDERIO

- al fine del calcolo del periodo di comporto 6 ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa;
- i permessi su base oraria non sono soggetti alla decurtazione del trattamento accessorio prevista per la malattia nei primi 10 giorni;
- non sono compatibili nella medesima giornata con altri permessi fruibili ad ore o con riposi compensativi.

1.b) Permessi su base giornaliera:

- l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza. (es. in caso di giornata lavorativa di 8 ore : 18 ore meno 8 ore – in caso di giornata lavorativa di 7 ore : 18 ore meno – 7 ore ecc.);
- il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

In caso di rapporto a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso previste.

L'assenza per i permessi è giustificata mediante attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione dovrà indicare obbligatoriamente la data e l'ora delle prestazioni eseguite.

L'attestazione può essere inoltrata al Servizio Risorse Umane direttamente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

Si evidenzia che l'attestazione di presenza non è una certificazione di malattia, non deve recare l'indicazione della diagnosi, né il tipo di prestazione somministrata.

Resta ferma la possibilità per il dipendente di fruire, per la medesima finalità, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, nonché dei riposi compensativi per il lavoro straordinario.

La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

2. Concomitanza tra visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici e incapacità lavorativa conseguente una patologia in atto.

Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico.

In tal caso l'assenza per malattia dovrà essere giustificata mediante:

- a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
- b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione;

3. Incapacità lavorativa determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie.

Anche in questo caso l'assenza è imputata alla malattia, ma il dipendente deve giustificare l'assenza mediante attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

Nell'ipotesi di cui al punto 2 e 3, l'assenza dal domicilio, in caso di visita fiscale è giustificata dall'attestazione di presenza di cui sopra.

Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabiliti.

I lavoratori interessati producono tale certificazione all'ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

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

Il nuovo contratto conferma sostanzialmente il sistema precedente sia per quanto riguarda l'impianto generale dell'istituto, sia per quanto attiene al trattamento economico, sebbene alcuni commi siano stati aggiornati e riformulati.

Si rammenta in particolare che:

- l'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza;
- il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti. Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla vigente normativa (a tal proposito si rinvia a quanto previsto nella circolare 1 del 12/1/2018);
- il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

Si rammenta infine che nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo:

-il dipendente è tenuto a dare immediata comunicazione al settore Risorse Umane in caso di infermità riconducibile alla responsabilità di un terzo;

- il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente all'ente fino a concorrenza di quanto dall'ente erogato durante il periodo, compresi gli oneri riflessi inerenti.

COMUNE DI VERDERIO

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

L'articolo prevede che in caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi o la chemioterapia sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di computo, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione fissa mensile, ivi comprese le indennità fisse e ricorrenti, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato.

L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico legali delle Aziende sanitarie locali o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni o da enti accreditati e, solo dalla data di attestazione del riconoscimento, decorrono le disposizioni di cui all'art 37 del CCNL.

Il nuovo contratto prevede un significativo ampliamento del beneficio economico previsto che viene esteso anche ai giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.

Quindi viene consentito di poter fruire dei suindicati benefici anche per i periodi successivi all'effettuazione delle terapie, qualora queste comportino conseguenze sullo stato di salute del dipendente tali da non consentire allo stesso la ripresa dell'attività lavorativa.

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

A disposizione per eventuali chiarimenti porgo distinti saluti

Il Responsabile del Servizio
Tributi e Risorse Umane
Lorenza Sonia Villa

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)