



COMUNE DI BUCCINO
(Provincia di Salerno)

Prot.n. 1167

del 22 febbraio 2021

Ai Responsabili delle Aree

E p.c. Alla RSU

Al Sig. Sindaco

SEDE

Oggetto: Indicazioni organizzative sugli istituti dei permessi e dell'orario di lavoro.

Il CCNL del personale del comparto funzioni locali, sottoscritto il 21 maggio 2018 ha disciplinato in modo innovativo gli istituti dei permessi, per cui si ritiene opportuno fornire alcune indicazioni al riguardo. Si intendono fatte salve, le disposizioni organizzative attualmente vigenti a causa dell'emergenza epidemiologica COVID 19.

Preliminarmente 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.

- **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.

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.

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.

Ipotesi concrete dei suddetti permessi possono essere:

- 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.

- **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.

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 comparto (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.

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 comparto.

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 responsabile dell'area organizzativa presso cui il dipendente presta servizio e darne comunicazione al responsabile del personale.

La richiesta di permesso va presentata entro la prima ora di lavoro, per consentire al responsabile 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 del personale 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), fermo restando quanto previsto nell'attuale situazione di emergenza, la clausola prevede un plafond massimo di 18 ore mensili da utilizzare anche ad ore. Viene introdotto 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.

Infine è doveroso ricordare che l'orario di lavoro costituisce un preciso obbligo del dipendente quale elemento essenziale della prestazione retribuita dall'Amministrazione, motivo per cui ciascun dipendente è tenuto a rispettare il proprio orario di lavoro, adempiere alle modalità previste per la rilevazione delle presenze **ed a non allontanarsi e/o assentarsi dalla propria postazione lavorativa senza preventiva autorizzazione.**

L'orario di lavoro, comunque articolato, viene accertato e verificato mediante la timbratura in entrata che documenta e certifica la presenza in servizio del dipendente; pertanto, ogni allontanamento non autorizzato e a cui non corrisponda una relativa timbratura in uscita, è considerato quale assenza non giustificata dall'ufficio e, in quanto tale, può determinare, laddove ne ricorreranno i presupposti l'attivazione delle procedure disciplinari previste dalla normativa vigente, nonché la segnalazione alla Procura della Repubblica.

Inoltre, qualunque allontanamento dal posto di lavoro deve essere preventivamente autorizzato dal responsabile e deve necessariamente risultare dalla timbratura in uscita ed eventuale timbratura in entrata, anche nei casi di permesso per "motivi di servizio".

Nel caso di omessa timbratura, ad inizio servizio in entrata, a fine servizio in uscita o per altra situazione che preveda l'allontanamento dalla sede di lavoro, il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile e contestualmente inserire nel sistema informatizzato presenze l'orario non registrato con la motivazione della omessa timbratura.

Il Segretario Comunale

Dott.ssa Margherita Torrraca