



COMUNE DI PORTO MANTOVANO

PROVINCIA DI MANTOVA

Settore Amministrativo

Ufficio del personale

Prot. 18998
cl. 03.12

Porto Mantovano, 4/9/2018

A tutti i dipendenti

Oggetto: APPLICAZIONE DEI NUOVI PERMESSI ORARI RETRIBUITI ART. 32 E DEI NUOVI PERMESSI PER VISITE ART. 35 - CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI 21.05.2018. Implementazione giustificativi nel sistema di rilevazione delle presenze SIRP E WORK FLOW

Al fine della corretta, uniforme e semplificata applicazione di taluni istituti legati alla sottoscrizione del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, si forniscono le seguenti indicazioni, formulate tenuto conto della vigente normativa, nonché dei pareri espressi ad oggi da A.r.a.n. (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni) e da esperti in materia:

ART. 32 – Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari¹

Descrizione in work flow: “PERMESSO MOT PERSONALI ART. 32” PMP

Possono essere concesse al dipendente dal Responsabile di Posizione Organizzativa (dal Segretario comunale in caso di permesso richiesto dal titolare di PO), compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno. Non si tratta di un diritto soggettivo, in quanto la concessione del permesso va valutata tenendo conto delle esigenze di servizio. Nella valutazione relativa alla concessione del permesso è opportuno tener conto della quantità di giorni di ferie a disposizione del dipendente, in quanto, secondo dottrina in materia (dott.ssa Consuelo Ziggitto), un residuo giorni di ferie alto da godere entro l'anno di maturazione risulta poco compatibile con l'utilizzo del permesso art. 32 (ciascun Responsabile di PO è autonomo nella relativa decisione).

Il permesso **non** può essere fruito **per meno di un'ora**, quindi viene conteggiata minimo un'ora di assenza (in caso di assenza per 45 minuti, viene inserita e conteggiata un'ora di assenza). Mancando indicazioni esplicite di Aran o altri organi, al momento **i permessi** di cui all'art. 32

¹ Art. 32 CCNL 21.5.2018 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

non sono fruibili per frazione inferiore ad una sola ora;

c) sono valutati agli effetti della 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 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 permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione di cui all'art. 68, comma 2, rispettivamente, lett. d) ed f), esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedono 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.

superiori ad un'ora di lavoro vengono conteggiati esattamente: quindi in caso di permesso richiesto e autorizzato per un'ora e 15 minuti, viene conteggiata l'assenza di un'ora e 15 minuti; per due ore e 15 minuti, viene conteggiata l'assenza di 2 ore e 15 minuti, ecc.)

Nella stessa giornata lavorativa non possono essere utilizzati altri permessi fruibili ad ore, quali, ad esempio: il permesso breve "PB-" di cui all'art. 20 CCNL 6/7/95 ora art. 33 bis CCNL 21.5.2018; il riposo compensativo "RC" di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 38 c. 6 CCNL 14.9.2000; le ore di cui agli artt. 33 c. 3 L. 104/1992 e 19, comma 6, CCNL 6/7/95, ecc.

Il permesso per motivi personali o familiari può essere utilizzato per giustificare l'intera assenza nella giornata lavorativa. In tale ipotesi l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore, pertanto, indipendentemente dalla durata della giornata lavorativa vengono conteggiate 6 ore di assenza. Ad esempio nella giornata lavorativa di 5 ore e 30 minuti, l'assenza per tutto il giorno è computata in sei ore; nella giornata lavorativa di 8 ore e 30 minuti, l'assenza è conteggiata in 6 ore.

Per i dipendenti part time le 18 ore annue sono riproporzionate in base alla % di part time in godimento.

Dal 21/5/2018 i permessi giornalieri per motivi personali o familiari di cui all'art. 19 c. 2 CCNL 6.7.95, in work flow identificati in "GG PERMESSO MOTIVI FAM O PERS, cessano di trovare applicazione.

Per il 2018 i permessi per motivi personali o familiari possono essere richiesti per intero (18 ore) anche se il CCNL è entrato in vigore il 22/5/2018.

ART 35 – Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici ²

² **Art. 35 Assenza 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 dalla contrattazione collettiva, 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 usufruire 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'ente del 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*

s. Cisa 112, 46047 Porto Mantovano (MN) tel 0376 389011 fax 0376 397847

e mail: protocollo@comune.porto-mantovano.mn.it; comune.portomantovano@legalmail.it

web: comune.porto-mantovano.mn.it

Descrizione in work flow: “PERMESSO VISITE (MAX 18 H) ART 35”

Sono concessi al dipendente dal Responsabile di Posizione Organizzativa (dal Segretario comunale in caso di permesso richiesto dal titolare di PO) per un massimo di 18 ore di permesso retribuito nell'anno.

Il permesso può essere fruito per meno di un'ora. Vengono conteggiati gli effettivi minuti di assenza (ARAN CFL 3 del 2/8/2018).

La domanda 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 permesso giornaliero od orario.

Per i dipendenti part time le 18 ore annue sono riproporzionate in base alla % di part time in godimento.

Il dipendente deve produrre attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura che ha svolto la visita.

Tali permessi sono fruibili su base sia giornaliera che oraria e comprendono i tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

Nella stessa giornata lavorativa non possono essere utilizzati altri permessi fruibili ad ore, quali, ad esempio: il permesso per motivi personali o familiari (PMP art. 32); il permesso breve “PB-” di cui all'art. 20 CCNL 6/7/95 ora art. 33 bis CCNL 21.5.2018; il riposo compensativo “RC” di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 38 c. 6 CCNL 14.9.2000; le ore di cui agli artt. 33 c. 3 L. 104/1992 e 19, comma 6, CCNL 6/7/95, ecc.

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.*
- 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 le attestazioni di cui al comma 11, lett.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 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, 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 brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dalla contrattazione collettiva.*

Se usufruiti a ore non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

Il permesso può essere utilizzato per giustificare l'intera assenza nella giornata lavorativa. Diversamente dal permesso per motivi personali, in tal caso l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente (18 ore annue) viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza (es. 5 ore e 30 minuti o 8 ore e 30 minuti ecc.). In tale ipotesi 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.

Sei ore di permesso fruito su base oraria **corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata** lavorativa che va **computata nel periodo di comparto**(=periodo di conservazione del posto di lavoro di cui all'art. 36 ccnl 21.5.2018 o durata massima entro cui la malattia è consentita, cioè 18 mesi).

Per il 2018 i permessi per visite possono essere utilizzati per intero (18 ore) anche se il CCNL è entrato in vigore il 22/5/2018 (ARAN CFL 2/8/2018).

Si rinvia al comma 11 e seguenti dell'articolo 35 per i particolari casi di concomitanze tra l'espletamento di visite specialistiche/terapie/esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea. Ivi sono disciplinati i casi in cui la visita o la terapia ecc comporti incapacità lavorativa (=malattia) del dipendente.

ART. 33 – BIS PERMESSI BREVI

Descrizione in work flow: “ORE PERMESSO BREVE PB-”

Non vi sono novità sostanziali, tuttavia si coglie l'occasione per precisare che i permessi brevi PB- di cui all'art. 33 bis del ccnl 21.5.2018 (in passato disciplinati dall'art. 20 CCNL 6/7/95) sono riproporzionati per i part time in base alla % di part time.

Si riepilogano le regole già in uso in questo ente:

Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del Responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purchè questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue. Per consentire al Responsabile di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, 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 responsabile.

Descrizione in work flow: “RECUPERO H PERMESSO BREVE PB+”: il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate **entro il mese successivo**, secondo modalità individuate dal Responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Le regole sopra indicate potranno essere soggette ad adeguamenti o correzioni in caso di mutamenti nelle interpretazioni finora fornite. L'Ufficio personale è comunque a disposizione per chiarimenti.

La Responsabile del Servizio
avv. Sara Badari