

CCNL 2016-2018

Comparto Funzioni Locali



a cura di Consuelo Ziggiotto

RAPPORTO TRA FONTE LEGALE E FONTE CONTRATTUALE

Art. 2, comma 2, d.lgs. 165/2001

2. I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che **costituiscono disposizioni a carattere imperativo.**

Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano o che abbiano introdotto discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, **possono essere derogate nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 40**, comma 1, e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente decreto, da successivi contratti o accordi collettivi nazionali e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, ~~solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge.~~

Art. 5, comma 2, d.lgs. 165/2001

Potere di Organizzazione

2. Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e **l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione**, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9. ~~Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici.~~ (modifiche del d.lgs. N. 75 del 25 maggio 2017)

Articolo 40, comma 1, d.lgs. 165/2001

Materie sottratte alla
contrattazione nazionale
collettiva

- **organizzazione degli uffici;**
- materie oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9
- materie afferenti alle prerogative dirigenziali di cui agli articoli 5, 16 e 17;
- conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- responsabilità giuridiche attinenti ai singoli operatori nell'espletamento di procedure amministrative;
- gli organi, gli uffici, i modi di conferimento della titolarità dei medesimi;
- **principi fondamentali di organizzazione degli uffici;**
- procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro;
- i ruoli e le dotazioni organiche nonché la loro consistenza complessiva. Le dotazioni complessive di ciascuna qualifica sono definite previa informazione alle organizzazioni sindacali interessate maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- la garanzia della libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca;
- la disciplina della responsabilità e delle incompatibilità tra l'impiego pubblico ed altre attività e i casi di divieto di cumulo di impieghi e incarichi pubblici.

Materie della contrattazione
nazionale condizionate dalla
legge

- sanzioni disciplinari;
- valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio;
- Mobilità.

Orientamento Applicativo Aran RAL_1222

L'Aran accoglie la tesi del Dipartimento della Funzione Pubblica

«poiché le materie dell'orario di servizio e dell'orario di lavoro afferiscono a prerogative dirigenziali, rientrando nell'organizzazione del lavoro, relativamente alle stesse non è più possibile attivare la contrattazione e la concertazione, dovendosi comunque assolvere alle relazioni sindacali mediante la sola informazione»

ATTO DI INDIRIZZO PER I RINNOVI CONTRATTUALI TRIENNIO 2016-2018

- ✓ In materia di contrattazione integrativa continuano ad essere vigenti le limitazioni introdotte dal d.lgs. 150/2009 che sottraggono alla contrattazione collettiva le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione del rapporto di lavoro.
- ✓ **Escluse dalla contrattazione collettiva materie quali l'articolazione dell'orario di lavoro, compresi turni, reperibilità, nonché organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici.**

Artt. 5 e 7 CCNL 2016-2018

RELAZIONI SINDACALI

Sono oggetto di confronto:

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro.

**Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa
MA RESTANO DI PREROGATIVA DATORIALE**

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3, per il numero dei turni di **reperibilità** nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei **turni (1 mese)**, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese **(10)**;

o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella **banca delle ore**, ai sensi dell'art. 38-*bis*, del CCNL del 14 settembre 2000;

p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di **flessibilità** oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario **multiperiodale**, ai sensi dell'art. 25, comma 2;

r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle **48 ore settimanali medie**, ai sensi dell'art. 22, comma 2;

s) l'elevazione del limite **massimo individuale di lavoro straordinario**, ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14 settembre 2000;

PREROGATIVA DATORIALE

Art. 8, comma 4, CCNL 2016-2018

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t).

Art. 22 CCNL 2016-2018 _ ORARIO DI LAVORO

L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su **cinque giorni, fatte salve** le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

- **orario flessibile:** si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 27.
- **turnazioni:** che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 23;
- **orario multiperiodale:** consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 25; **(13 SETT _ art. 25 CCNL 2016-2018)**
- Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle **48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi;**
- Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a **11 ore** per il recupero delle energie psicofisiche.
- Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a **trenta minuti**, ai sensi dell'art. 26 del CCNL 2016-2018.

CONCILIAZIONE VITA LAVORO

Art. 27 _ Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.
3. **L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.**
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 23 CCNL 2016-2018 _ TURNO

Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

- a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- b) l'adozione dei turni può anche prevedere **una parziale e limitata sovrapposizione** tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
- c) **all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;**
- d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

IL LAVORO A TURNI

Art 22 CCNL 14 settembre 2000 _ disapplicato



- Effettiva **rotazione** del personale in prestabilite articolazioni giornaliere
- Le prestazioni lavorative devono essere distribuite nell'arco del **me**se con una **distribuzione equilibrata e avvicendata** dei turni
- Deve essere previsto un orario giornaliero di servizio di almeno 10 ore

La disciplina del d.lgs. n. 66, art. 1

Lavoro a turni: metodo di organizzazione del lavoro in base al quale i lavoratori **siano successivamente occupati** negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, anche rotativo, il quale comporti la necessità di compiere un **lavoro a ore differenti** su un periodo determinato di giorni o di settimane

Corte dei Conti n. 25 del 19 maggio 2016

Sezione giurisdizionale per la regione Marche

C'E' DISTRIBUZIONE «EQUILIBRATA E AVVICENDATA»

Se il dipendente presta un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, anche se il termine «equilibrato» può non corrispondere esattamente ad un numero identico, in quanto un ragionevole differenziale (ad esempio del 10% o di 1 o 2 unità, tra i turni antimeridiani e pomeridiani) può essere giustificato da esigenze organizzative, e comunque, non sembrerebbe contraddire il concetto di equilibrio.

NON E' EQUILIBRATA UNA TURNAZIONE IN CUI

- I turni in orario antimeridiano siano superiori al 60%
- Quelli in orario pomeridiano siano inferiori al 40%
- Non sia mai effettuato un turno notturno

Turno fatto di 21 mattine e 1 pomeriggio (caso della Corte dei Conti di un agente di polizia locale)


MINISTERO DELL'INTERNO

Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali, con parere del 4 aprile 2011...

si precisa che, ai sensi del 2 comma dell'art. 22, ai fini della corresponsione dell'indennità di turnazione, è necessario che le prestazioni lavorative nell'arco del mese siano distribuite in modo tale da fare risultare una ripartizione «equilibrata e avvicendata» dei turni antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno. Il surrichiamato principio della distribuzione «equilibrata e avvicendata dei turni» comporta che sia applicato un ragionevole differenziale tra i turni antimeridiani e quelli pomeridiani.

Art. 25 Orario multiperiodale

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 22, comma 4, lettera c), è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

d.lgs. 66/2003	CCNL
Art. 4 I CCNL definiscono la durata massima settimanale O.L.	Art. 22 36 h settimanali
Art. 4 , c. 2 e 3 Durata media O.L. NON + di 48 h* 4 mesi compreso straordinario	
Art. 4, c. 4 I CCNL possono elevare  6 mesi 12 mesi Per ragioni obiettive, tecniche, inerenti organizzazione del lavoro	Art. 7, c. 4, lett. r) CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA Individuare le ragioni per elevare fino ad ulteriori 6 mesi, l'arco temporale del limite delle 48 h settimanali
LIMITE INDIVIDUALE	LIMITE INDIVIDUALE
Art. 5, c. 3 250 h all'anno e con accordo	Art. 38 CCNL 14.09.2000 180 h (ad eccezione del 2% dell'organico) 10 h al giorno

Art. 24 _ Reperibilità _ ex art. 23 CCNL 14.09.2000

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di **€ 10,33** per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. **In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13.**
5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. **Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto.** La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
7. **La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.**

REPERIBILITA'

- ✓ Il servizio di pronta reperibilità è autonomamente organizzato dagli enti secondo le specifiche esigenze;
- ✓ La partecipazione del personale non è soltanto volontaria;
- ✓ Possono essere richiesti non più di 6 periodi di reperibilità in un mese (12 h l'uno) elevabili in sede di contrattazione integrativa;
- ✓ Se la reperibilità è nella giornata del riposo settimanale ha diritto ad un riposo compensativo anche se non è chiamato;
- ✓ Nella settimana in cui fruisce del riposo, deve comunque rendere 36 ore, secondo un adattamento di orario, perché il riposo non riduce il debito orario settimanale.
- ✓ Se è chiamato in servizio, il lavoro è compensato come lavoro straordinario o riposo compensativo (a discrezione del dipendente, per n. di ore pari a quelle lavorate).
- ✓ Se la prestazione è resa in giornata di riposo settimanale si applica art. 24, comma 1, CCNL 2000.
- ✓ Da qualsiasi momento in cui si iniziano a contare le 24 ore deve essere rinvenibile un periodo di riposo giornaliero, compreso tra la fine di una prestazione e l'inizio dell'altra, pari a 11 ore e che lo stesso riposo sia goduto in modo consecutivo, **ad eccezione proprio dei regimi orari frazionati e di reperibilità.**

Art. 26 CCNL 2016-2018

LA PAUSA

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le **sei ore**, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della **eventuale consumazione del pasto**, secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 ed all'art. 13 del CCNL del 9/5/2006.
2. La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'amministrazione nella città, alla dimensione della stessa città.
3. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'art. 27, comma 4 (gli stessi che possono chiedere di non fare i turni notturni).
4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di **attività obbligatorie per legge**.

Le pause sono un diritto indisponibile

Art. 8 d.lgs. 66/2003

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di **sei ore** il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.
2. Nelle ipotesi di cui al comma 1, **in difetto di disciplina collettiva** che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, **di durata non inferiore a dieci minuti** e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.
3. Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, rimangono **non retribuiti o computati come lavoro** ai fini del superamento dei limiti di durata **i periodi di cui all'articolo 5 regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955**, e successivi atti applicativi, e dell'articolo 4 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1956, e successive integrazioni.

OBIETTIVO DELLA PAUSA E' FAVORIRE:

- Il recupero delle energie psico-fisiche
- Il consumo del pasto
- La sospensione della monotonia e della ripetitività lavorativa

OPERANTE IN QUANTO RICHIAMATO NEL D.L.66/2003

«Art. 5. - Non si considerano come lavoro effettivo:

1° i riposi intermedi che siano presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda;

2° il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro. Nelle miniere o cave la durata del lavoro si computa dall'entrata all'uscita dal pozzo;

3° le soste di lavoro di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiore a due ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione all'operaio o all'impiegato. Tuttavia saranno considerate nel computo del lavoro effettivo quelle soste, anche se di durata superiore ai 15 minuti, che sono concesse all'operaio nei lavori molto faticosi allo scopo di rimetterlo in condizioni fisiche di riprendere il lavoro.

I riposi normali, perché possano essere detratti dal computo del lavoro effettivo, debbono essere prestabiliti ad ore fisse ed indicati nell'orario di cui all'art. 12.

«Art. 4. - Non si considerano come lavoro effettivo e non sono compresi nella durata massima normale della giornata di lavoro prescritta dall'art. 1 del regio decreto-legge:

1° i riposi intermedi;

2° il tempo per l'andata ai campo o al posto di lavoro e quello per il ritorno in conformità delle consuetudini locali;

3° il tempo necessario per le martellature della falce salvo patto contrario.».

CIRCOLARE MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI N. 8/2005

- ✓ La durata e la modalità della pausa sono stabilite dalla contrattazione collettiva
- ✓ Il periodo di pausa può essere fruito anche sul posto di lavoro
- ✓ L'eventuale "concentrazione" della pausa all'inizio o alla fine della giornata lavorativa, che determina in sostanza una sorta di riduzione dell'orario di lavoro, può essere ritenuta lecita come disciplina derogatoria, ex art. 17 comma 1 e per il legittimo esercizio della quale è necessario accordare ai lavoratori degli equivalenti periodi di riposo compensativo o, comunque, assicurare una appropriata protezione.
- ✓ La determinazione del momento in cui godere della pausa è rimessa al datore di lavoro che la può individuare, tenuto conto delle esigenze tecniche dell'attività lavorativa, in qualsiasi momento della giornata lavorativa e non necessariamente successivamente al trascorrere delle 6 ore di lavoro. Quindi, nell'ipotesi in cui l'organizzazione del lavoro preveda la giornata c.d. spezzata, la pausa potrà coincidere con il momento di sospensione dell'attività lavorativa.
- ✓ La pausa minima stabilita per legge e corrispondente a 10 minuti deve essere fruita consecutivamente affinché possa essere raggiunta la finalità per la quale è prevista.
- ✓ I periodi di pausa, stante la definizione di orario di lavoro, non vanno computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata.
- ✓ I periodi di pausa non sono retribuiti, salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi.
- ✓ In particolare non sono retribuiti i riposi intermedi che siano presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda; il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro ; le soste di lavoro di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiore a due ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione.

Art. 28 _ FERIE E FESTIVITA'

- **L'ente pianifica le ferie** dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.
- Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono **monetizzabili** solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.
- Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dipendente informare tempestivamente l'ente, ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti. Le ferie sono altresì sospese per **lutto**, nelle ipotesi considerate all'art. 31, comma 1, secondo alinea.
- Il compenso sostitutivo delle ferie non fruiti, nei casi in cui la monetizzazione deve ritenersi ancora possibile, ai sensi del comma 11., **è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione**, prendendo a base di calcolo la nozione di retribuzione di cui all'art.10, comma 2, lett. c), del CCNL del 9.5.2006; trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 4 del medesimo art.10.
- Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo, di cui al comma 6 il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.

Dichiarazione congiunta n. 2

In relazione a quanto previsto dall'art. 28, comma 11, le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'art. 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella legge 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell' 8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite sono monetizzabili solo nei 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.

Art. 30 _ FERIE SOLIDALI



- ✓ Cessione volontaria e gratuita;
- ✓ Requisito: esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, adeguatamente certificata da struttura sanitaria pubblica o privata;
- ✓ Assegnabili massimo 30 gg per ciascuna domanda;
- ✓ La richiesta viene resa nota al personale in forma anonima;
- ✓ I cedenti precisano il numero di giorni che intendono cedere;
- ✓ Il richiedente può fruirne solo se ha esaurito le ferie, le festività, le 18 h all'anno per motivi personali e i riposi compensativi maturati.
- ✓ Disciplina sperimentale che potrà prevedere nella prossima tornata contrattuale l'estensione del beneficio ad altri soggetti.

GIORNI CEDIBILI	IPOTESI
OVER 20 GG ALL'ANNO	ORARIO SU 5 GIORNI
OVER 24 GIORNI ALL'ANNO	ORARIO SU 6 GIORNI
4 GG FESTIVITA' SOPPRESSE	SEMPRE

PERMESSI E ASSENZE

Art. 31 GIORNI	Art. 32 ORE	Art. 33 GIORNI E ORE
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 8 gg concorsi od esami ✓ 3 gg lutto entro 7 gg dal decesso convivente more uxorio ✓ 15 gg matrimonio entro 45 gg 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 18 h all'anno ✓ NO documentazione ✓ NO frazioni di ora ✓ Divieto di cumulo con altri permessi orari del contratto e della legge ✓ Se coprono 1 giorno valgono 6 h ✓ Riproporzionati nei p-t 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 3 gg ex L.104/92 PROGRAMMAZIONE MENSILE salvo urgenze ✓ Donazione sangue ✓ Donazione midollo ✓ Permessi ex art. 4 L.53/2000 ✓ Congedi cure per invalidi ex art. 7 d.lgs. 119/2011 <p>PREAVVISO DI 3 GG salvo comprovate urgenze 24 h ore prima e comunque MAI oltre l'inizio dell'orario di lavoro</p>
DIRITTI SOGGETTIVI	INTERESSI LEGITTIMI	

PERMESSI PER LUTTO E CONVIVENTE

Aran_RAL 1836 del 24.05.2016

Ai fini dell'applicazione della disciplina dei permessi per lutto, di cui all'art.19, comma 1, secondo alinea, del CCNL del 6.7.1995 ed all'art.18, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, come deve essere inteso il riferimento, contenuto in tale ultima clausola contrattuale, al "convivente" quale possibile beneficiario dei suddetti permessi?

L'avviso della scrivente Agenzia è nel senso che il riferimento al "convivente" contenuto nell'art.18 del CCNL del 14.9.2000, ai fini dell'individuazione delle situazioni legittimanti la fruizione dei permessi per lutto, non debba essere inteso solo in sensi stretto, come concernente cioè la sola fattispecie del compagno/compagna conviventi more uxorio con il dipendente, ma in senso ampio, nel senso di ricomprendervi anche i casi di convivenza di un qualsiasi componente la famiglia anagrafica del dipendente stesso.

Tale lettura interpretativa estensiva trova la sua motivazione nella circostanza che la disciplina del citato art.18 del CCNL del 14.9.2000 si muove sempre nella cornice legale dell'art.4, comma 1, della Legge n.53/2000, pur facendo salva sotto il profilo contenutistico la regolamentazione negoziale di miglior favore.

Proprio, l'art.18 del CCNL del 14.9.2000, infatti, sulla base della citata Legge n.53/2000, ha introdotto, tra quelle legittimanti i permessi per lutto, anche l'ipotesi del decesso del "convivente".

Pertanto, ai fini della definizione contenutistica della nozione di "convivente" non possono non acquistare particolare rilievo le indicazioni contenute nel D.M.n.278/2000.

Infatti, l'art.1 del suddetto D.M.278/2000, nel definire i criteri per la fruizione dei congedi per eventi e cause particolari, laddove la legge fa riferimento espresso al decesso (o alla grave infermità) del convivente, prende in considerazione, invece, il decesso di "... di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.". Proprio tale diversa indicazione non può non essere intesa nel senso di un sostanziale ampliamento della casistica delle situazioni legittimanti i permessi per lutto, che viene allargata dal convivente more uxorio a qualunque soggetto faccia parte della famiglia anagrafica del lavoratore o della lavoratrice, secondo la definizione dell'art. 4 del [Decreto del Presidente della Repubblica n.223 del 1989](#).

Per i problemi di documentazione si farà riferimento alle certificazioni rilasciate all'ufficio anagrafe del comune di residenza.

Su tali aspetti, peraltro, maggiori e più precise indicazioni potranno essere fornite solo dai soggetti pubblici istituzionalmente competenti per l'interpretazione delle norme di legge concernenti tale particolare materia.

Queste indicazioni potrebbero essere, eventualmente, modificate o superate per effetto delle innovazioni legislative in materia attualmente in fase di predisposizione ed approvazione.

PERMESSI PER I TEMPI DETERMINATI _ Art. 51

- ✓ 15 gg non retribuiti per motivate esigenze
- ✓ 15 gg licenza matrimoniale ex art. 31, c. 2

SE IL CONTRATTO DURA PIU' DI 6 MESI (COMPRESSE PROROGHE) lett. e)

- ✓ 18 h all'anno per motivi personali ex art. 32
- ✓ 8 gg concorsi od esami ex art. 31
- ✓ 18 h all'anno permessi visite ex art. 35
- ✓ 3 gg permessi per lutto (se periodo inferiore ai 6 mesi si applica per evento luttuoso art. 4 L. 53/2000)

il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera e) deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5

ELEMENTI COMUNI DEI PERMESSI RETRIBUITI

- Non riducono le ferie;
- Sono utili e quindi valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
- Sono interamente retribuiti;
- Sono tra loro cumulabili nel corso dell'anno solare, fermo restando che per ciascuna tipologia non può essere superato il limite massimo stabilito di durata;
- Solo il permesso per lutto sospende alle eventuali ferie in godimento;

ORIENTAMENTO ARAN

In caso di dipendenti assunti in corso d'anno, per nessuna delle tipologie di permesso di cui all'art. 19 CCNL 1995, si deve procedere al corrispondente riproporzionamento del numero dei giorni spettanti, data la mancanza di ogni previsione contrattuale espressa in tal senso e la circostanza che la fruizione degli stessi è strettamente collegata esclusivamente all'evento considerato



LE 18 H PER MOTIVI PERSONALI SPETTANO PER INTERO NEL 2018?

Assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici

Art. 55 septies, c. 5 ter del D.lgs. 165 del 2001 novellato dal D. L. 101/2013

Dipartimento della Funzione Pubblica _ Circolare n. 2/2014

"Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici il permesso è giustificato mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmesse da questi ultimi mediante posta elettronica."

A seguito dell'entrata in vigore della novella, per l'effettuazione di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici **il dipendente deve fruire dei permessi per documentati motivi personali**, secondo la disciplina dei CCNL, o di istituti contrattuali similari o alternativi (come i permessi brevi o la banca delle ore). **La giustificazione dell'assenza**, ove ciò sia richiesto per la fruizione dell'istituto (es.: permessi per documentati motivi personali), **avviene mediante attestazione** redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura pubblica o privata che ha erogato la prestazione (attestazione di presenza).

Per il caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa, trovano applicazione le ordinarie regole sulla giustificazione dell'assenza per malattia; in questa ipotesi, il medico (individuato in base a quanto previsto dall'art. 55 septies, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001 e dalla circolare n. 7 del 2008, par.1) redige la relativa attestazione di malattia che viene comunicata all'amministrazione secondo le consuete modalità

Art 55 septies d.lgs. 165/2001 _CONTROLLI SULLE ASSENZE **modificato dal d.lgs. 75/2017 in vigore dal 22 giugno 2017**

1. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale. **I controlli sulla validità delle suddette certificazioni restano in capo alle singole amministrazioni pubbliche interessate.**

2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata.

L'Istituto nazionale della previdenza sociale utilizza la medesima certificazione per lo svolgimento delle attività di cui al successivo comma 3 anche mediante la trattazione dei dati riferiti alla diagnosi. I relativi certificati devono contenere anche il codice nosologico. Il medico o la struttura sanitaria invia telematicamente la medesima certificazione all'indirizzo di posta elettronica personale del lavoratore qualora il medesimo ne faccia espressa richiesta fornendo un valido indirizzo.

PERMESSI PER VISITE _ Art. 35 CCNL 2016-2018

A GIORNI	A ORE
<ul style="list-style-type: none"> Assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta 	<ul style="list-style-type: none"> 18 h all'anno Comprensivi dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro
<ul style="list-style-type: none"> Intera giornata = orario di lavoro teorico 	<ul style="list-style-type: none"> Ogni 6 h = conto 1 giorno
<ul style="list-style-type: none"> Sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio dei primi 10 giorni 	<ul style="list-style-type: none"> Non sono assoggettati alla decurtazione dei primi 10 giorni
	<ul style="list-style-type: none"> Divieto di cumulo con altri permessi ad ore di fonte legale e contrattuale
<ul style="list-style-type: none"> Termine di preavviso di 3 gg salvo urgenze fino a 24 h prima mai oltre l'inizio dell'orario di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> Termine di preavviso di 3 gg salvo urgenze fino a 24 h prima mai oltre l'inizio dell'orario di lavoro

GIUSTIFICAZIONE PERMESSI PER VISITE



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.

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.

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).

TERAPIE PER PERIODI LUNGHI

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.

Come da Circolare della Funzione Pubblica n. 2/2014

Il contratto non riporta quanto si legge nella circolare: ...»*l'attestazione di presenza può anche essere documentata mediante dichiarazione sostitutiva di atto notorio...*»

L'ATTESTAZIONE NON GIUSTIFICA DA SOLA LA MALATTIA

Dipartimento della Funzione Pubblica _ Circolare n. 2/2014

- L'attestazione , redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura pubblica o privata che ha erogato la prestazione, dovrà essere consegnata al dipendente per l' inoltro all' Amministrazione di appartenenza oppure potrà essere inviata direttamente dal medico (per e-mail allegando il file scansionato in formato PDF dell'attestazione)

Dall'attestazione deve risultare :

- qualifica e sottoscrizione del soggetto che la redige
 - l'indicazione del medico e/o della struttura presso cui è svolta la visita o la prestazione
 - giorno, ora di entrata e di uscita del dipendente dalla struttura sanitaria erogante la prestazione
 - **non deve riportare l'indicazione della diagnosi**
 - non deve indicare il tipo di prestazione somministrata
-
- Nel caso in cui vi siano dipendenti che necessitano di sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a visite / terapie / prestazioni specialistiche, può essere sufficiente anche un'unica certificazione del medico. Il Dipendente dovrà allegare all'attestazione il calendario delle assenze, fornendo successivamente le singole attestazioni.
-
- Le attestazioni possono anche essere documentate mediante dichiarazione sostitutiva del dipendente.

MODIFICHE AL TUPI _ art 55 septies

- ✓ I CONTROLLI SULLA VALIDITA' DELLE CERTIFICAZIONI MEDICHE RESTANO IN CAPO ALLE SINGOLE AMMISTRAZIONI _ comma 1
- ✓ L'INPS DAL 1.09.2017 E' POLO UNICO DI GESTIONE DELLE VISITE FISCALI, SIA NEL PUBBLICO CHE NEL PRIVATO _ comma 2 bis
- ✓ E' SOLO DELL'INPS IL COMPITO DI EFFETTUARE ACCERTAMENTI MEDICO LEGALI SU TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE CON ONERI A CARICO DELL'INPS
- ✓ ARMONIZZAZIONE FASCE ORARIE DI REPERIBILITA' _ comma 5 bis
- ✓ L'AMMINISTRAZIONE DEVE COMUNICARE A INPS IL CAMBIO INDIRIZZO DI REPERIBILITA' COMUNICATO DAL DIPENDENTE
- ✓ INOSSERVANZA OBBLIGHI TRASMISSIONE TELEMATICA _ comma 4

FASCE REPERIBILITA' PUBBLICO	9-13	15-18
FASCE REPERIBILITA' PRIVATO	10-12	17-19
PROPOSTA	7 ore PER TUTTI	

Un Decreto Interministeriale (Funzione Pubblica e Lavoro) stabilirà le nuove fasce di reperibilità armonizzate
Non è stato fissato termine per la sua adozione

- Visite su richiesta del datore di lavoro ma anche d'ufficio
- Viene prevista la possibilità di controllare più volte la persona nella stessa giornata

ASSENZE ALL'ANNO MEDIE	➡	DIP. PUBBLICO 11 GIORNI ALL'ANNO
	➡	DIP. PRIVATO 5 GIORNI ALL'ANNO

VARIAZIONE DELL'INDIRIZZO DI REPERIBILITA'

✓ **Art 55 septies d.lgs. 165/2001, comma 5-bis**

Qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilità per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione che, a sua volta, ne dà comunicazione all'Inps.

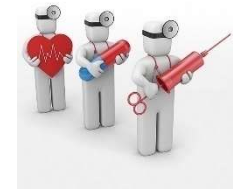
✓ **Art. 6, D.M. 206/2017**

Il dipendente è tenuto a comunicare preventivamente all'amministrazione presso cui presta servizio, che a sua volta ne dà comunicazione tempestiva all'INPS mediante i canali messi a disposizione dall'Istituto, l'eventuale variazione dell'indirizzo di reperibilità, durante il periodo di prognosi.

✓ **Art. 36 CCNL 2016-2018**

15. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'ente.

ART. 36 _ ASSENZE PER MALATTIA



12. 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.

13. 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.

14. 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.

15. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, **è tenuto a darne preventiva comunicazione all'ente**.

Art 55 septies d.lgs. 165/2001 _CONTROLLI SULLE ASSENZE **quando è obbligatorio controllare la malattia**

Comma 5

Le pubbliche amministrazioni dispongono per il controllo sulle assenze per malattia dei dipendenti valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo. Il controllo è in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative.

Nota del Dipartimento della Funzione Pubblica 56340 del 21.11.2011

Non essendo specificato nella norma cosa debba intendersi per giornate “ non lavorative”, il Dipartimento della Funzione Pubblica specifica che “ l'intento della previsione è quello di contrastare e prevenire l'assenteismo” e la “ giornata lavorativa va individuata non solo in riferimento alle giornate festive e alla domenica, che di regola sono dedicate al riposo, ma anche all'articolazione del turno cui ciascun dipendente è assegnato, nonché alle giornate di permesso o ferie concesse ”.

LE FASCE DI REPERIBILITA' PRIMA E DOPO LA RIFORMA MADIA

DM 206/2009

REPERIBILITA' 9.00 – 13.00 / 15.00 – 18.00: esclusa in caso di:

- Patologie gravi che richiedono terapie salvavita
- Infortuni sul lavoro
- Malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio
- Stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta
- Sono altresì esclusi i dipendenti nei confronti dei quali è stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato.

Compete al Medico indicare nel certificato medico se ricorrono una di queste tipologie tale per cui il Dipendente non è tenuto al rispetto della fasce di reperibilità.

DM 206/2017 _ Art. 3

1. In caso di assenza per malattia, le fasce di reperibilità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono fissate secondo i seguenti orari: dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18.
2. L'obbligo di reperibilità sussiste anche nei giorni non lavorativi e festivi.

ESCLUSIONI DALL'OBBLIGO DI REPERIBILTA'

DM 206/2017 _ art. 4

Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i dipendenti per i quali l'assistenza è riconducibile ad una delle seguenti circostanze:

- a) Patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- b) causa di servizio riconosciuta che abbia dato luogo all'ascrivibilità della menomazione unica o plurima alle prime tre categorie della Tabella A allegata al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981 , n. 834, ovvero a patologie rientranti nella Tabella E del medesimo decreto;
- c) Stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, pari o superiore al 67%



ASPETTI GIURIDICI DELLA MALATTIA



Art. 36 CCNL 2016-2018



3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, **l'ente, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute**, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'ente procede secondo quanto previsto dal **DPR n. 171/2011**.

5. Ove non sia possibile applicare il comma 4, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente, con le procedure di cui al DPR n. 171/2011, può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.

6. L'ente può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l'accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l'ente procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.

PENSIONI DI INABILITA' FONTI DEL DIRITTO

*legge n. 274/1991 - legge n. 335/1995 art. 2 comma 12
circolare INPS n. 37/2012 - circolare INPS n. 219/2013*

L'attuale impianto normativo, mantenuto senza modifiche dalla riforma Fornero, prevede per gli Enti Locali tre tipologie di pensione di inabilità:

- ✓ **Inabilità assoluta e permanente alla mansione** (almeno 20 anni di ctb)
- ✓ **Inabilità assoluta e permanente a proficuo lavoro** (almeno 15 anni ctb)
- ✓ **Inabilità assoluta e permanente a qualsiasi attività lavorativa** (5 anni di servizio di cui almeno 3 negli ultimi 5 precedenti la cessazione)
(conseguente ad attività non derivanti da cause di servizio)

Le pensioni di inabilità non devono essere confuse con le pensione di invalidità le quali hanno natura assistenziale indipendentemente dallo svolgimento di attività lavorativa e dalla condizione di iscritto in una cassa previdenziale.

Gli accertamenti sanitari sono effettuati dalle Commissioni Mediche di Verifica (Decreto del MEF del 23.12.2010) che hanno sede nel capoluogo di Regione di ubicazione dell'Ente di ultima assegnazione del dipendente, oppure, nel luogo di residenza del pensionato o dell'avente diritto qualora l'iscritto sia pensionato o deceduto.

IL DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO



Il dipendente assente per malattia ha un vero e proprio diritto soggettivo all'ulteriore periodo di assenza previsto dall'art. 21, comma 2 del CCNL del 6.7.1995 ?

In caso negativo, quand'è che l'amministrazione può legittimamente rifiutarglielo?

Una volta concluso il periodo di comporta stabilito dall'art.21, comma 1, del CCNL del 6.7.1995, viene meno il divieto di licenziamento del lavoratore per malattia ed il datore di lavoro pubblico può procedere alla risoluzione del rapporto ai sensi dell'art. 2110 del codice civile, adducendo a giustificazione soltanto la circostanza dell'avvenuto superamento del periodo massimo di conservazione del posto.

Tuttavia, ai sensi dell'art. 21, comma 2, del CCNL del 6.7.1995, **l'ente può concedere, al lavoratore che ne faccia richiesta**, la possibilità di assentarsi per un ulteriore periodo non retribuito di 18 mesi.

Il lavoratore non ha un diritto soggettivo alla concessione di tale ulteriore periodo di assenza. Infatti, l'espressione "può essere concesso" lascia chiaramente intendere che **si è in presenza di un potere discrezionale dell'ente**, che lo eserciterà tenendo conto di tutti gli interessi coinvolti nella vicenda: quelli connessi alle sue esigenze organizzative e funzionali e quello del lavoratore ammalato di essere agevolato ai fini di un suo eventuale recupero al lavoro.

A tal fine **acquista sicuro rilievo la valutazione delle possibilità di recupero del lavoratore derivante dall'accertamento previsto dal comma 3 del citato art.21** del CCNL del 6.7.1995, che comunque non ha carattere vincolante per la decisione finale dell'ente; in altri termini, la concessione del periodo di assenza non retribuita prevista dall'art. 21, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 **presuppone l'esistenza di una seppur minima possibilità di recuperare il dipendente all'attività lavorativa, da accertare ai sensi dello stesso art. 21, comma 3.**

Per completezza informativa, dobbiamo richiamare l'attenzione sull'opportunità che le decisioni dell'ente, relativamente alla conservazione o meno del rapporto di lavoro (anche attraverso la concessione dell'ulteriore periodo di assenza non retribuito) siano adottate nel più breve tempo possibile, ove sia stato già superato il periodo massimo di conservazione del posto (si tratta dei 18 mesi previsti dall'art.21, comma 1, del CCNL del 6.7.1995) perché il ritardo può valere come rinuncia tacita al diritto di risolvere il rapporto di lavoro.

La rinuncia espressa o tacita del datore di lavoro alla facoltà di recedere dal rapporto per avvenuto superamento del periodo massimo di conservazione del posto comporta rilevanti conseguenze. Infatti secondo la Corte di Cassazione (Cass.4.12.1986, n.7201): **".....chiuso un periodo caratterizzato dal superamento del comporta, non seguito da licenziamento, se ne apre un altro di uguale entità, nel quale rientrano gli eventi morbosi verificatisi dopo la chiusura, senza effetti rescissori, del precedente periodo** ".

ULTERIORI 18 MESI

Afferma la sentenza della Corte di Cassazione n. 2598 del 19.04.1985: se il datore di lavoro lascia "correre un considerevole lasso di tempo dopo il rientro del lavoratore dalla malattia senza intimargli il licenziamento, deve ritenersi che lo stesso abbia rinunciato per fatti concludenti alla facoltà di recesso e non possa, in relazione a quei periodi, far valere tale facoltà per superamento del comporta al termine di un nuovo periodo di malattia”.

Ben afferma quindi l’Aran quando sostiene che di fatto è come se l’ente avesse azzerato le precedenti assenze per malattia del dipendente.

Chiude quindi l’argomento la Corte di Cassazione con la sentenza n. 7201 del 04.12.1986: "...chiuso un periodo caratterizzato dal superamento del comporta, non seguito da licenziamento, se ne apre un altro di uguale entità, nel quale rientrano gli eventi morbosi verificatisi dopo la chiusura, senza effetti rescissori, del precedente periodo...”.

Art. 36 TRATTAMENTO ECONOMICO E RICOVERO

10. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, ferma restando la normativa vigente, è il seguente:
- a. intera retribuzione fissa mensile, ivi comprese le indennità fisse e ricorrenti, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di **ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero**, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella 1 allegata al CCNL del 6.7.1995;
 - b. 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
 - c. 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
 - d. i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti;
11. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a *day-hospital*, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di *day-surgery*, *day-service*, pre-ospedalizzazione e prericovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai conseguenti periodi di convalescenza.

Decurtazione Malattia Brunetta

Art. 71, comma 1, D.L. 112/2008 convertito con L. 133/2008

*1. Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza **e' corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché' di ogni altro trattamento accessorio.***

*Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia **dovute** ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché' per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita.*

I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.

TERAPIE SALVAVITA _ Art. 37

ESCLUSIONI DAL COMPUTO DEL COMPORTO

- ✓ Ricovero / day hospital / giorni in cui sono somministrate le terapie;
 - ✓ 4 mesi per ciascun anno solare per assenze riconducibili agli effetti collaterali che comportano incapacità lavorativa;
 - ✓ I giorni devono essere certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente;
 - ✓ Solo per assenze intervenute dopo la sottoscrizione del contratto
-
- ✓ **L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita 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.**



ASPETTI RETRIBUTIVI DELLA MALATTIA

FUORI DAL COMPUTO DEL COMPORTO	TRATTAMENTO ECONOMICO AL 100%
<ul style="list-style-type: none">✓ Giorni in cui sono somministrate le terapie salvavita✓ 4 mesi all'anno per malattia conseguente alle terapie salvavita (effetti collaterali)✓ Sabato e domenica se non comprese nelle date del certificato medico	<ul style="list-style-type: none">✓ Per i primi 9 mesi di malattia, le ipotesi di ricovero ospedaliero e convalescenza post ricovero✓ Day-hospital, ricovero domiciliare, day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione, pre-ricovero ricevono la disciplina del ricovero

ASPETTATIVA PER MOTIVI FAMILIARI

Art. 39 CCNL 2016-2018



1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.
2. L' aspettativa di cui al comma 1 è fruibile anche **frazionatamente** ed i relativi periodi non sono presi in considerazione ai fini del calcolo del periodo di comparto.
3. **Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.**
4. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali.

ALTRE ASPETTATIVE _ Art. 40 e 41

ASPETTATIVA PER MOTIVI DI STUDIO

- I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 **possono** essere collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatto salvo quanto previsto dall' art. 2 della citata **legge n. 476/1984** e successive modificazioni.

ASPETTATIVA PER GRAVI MOTIVI DI FAMIGLIA

- Ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000, **può** essere altresì concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per la durata di due anni e **per una sola volta nell'arco della vita lavorativa**, per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e **può essere cumulata con l'aspettativa di cui all'art. 39, se utilizzata allo stesso titolo.**

ASPETTATIVA PER RICONGIUNGIMENTO CON IL CONIUGE

- Il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, **può** chiedere, **compatibilmente con le esigenze di servizio**, il collocamento in aspettativa senza assegni

NORME COMUNI SULLE ASPETTATIVE _ Art. 42

1. 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**. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato, in caso di assenze di cui alla D.lgs. n. 151/2001 o anche nei casi in cui il collocamento in aspettativa sia espressamente disposto dalle disposizioni legislative vigenti.
2. Qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, l'ente invita il dipendente a riprendere servizio, con un **preavviso di dieci giorni**. Il dipendente, per la stessa motivazione e negli stessi termini, è tenuto comunque a riprendere servizio di propria iniziativa.
3. Nei confronti del dipendente che non riprenda servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2, salvo casi di comprovato impedimento, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure dell'art. 59.

CONGEDI DEI GENITORI _ Art. 43



Comma 6

Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del D.lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno **cinque giorni prima** della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

Comma 8

In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 151/2001, inserito dall'art. 1, comma 339, lett. a), della legge 24 dicembre 2012, n. 228, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale, in applicazione delle disposizioni contenute ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 32.

Art. 32, comma 3, d.lgs. n. 151 del 26 marzo 2001

*Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a **cinque giorni** con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo. **Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria**".*

Art. 32, d.lgs. n. 151 del 26 marzo 2001

1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo.

1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla **metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale**. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico.



DIRITTO ALLO STUDIO _ Art. 45

- ✓ I permessi di cui al comma 1 spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Nell'ambito del medesimo limite massimo percentuale già stabilito al comma 1, essi sono concessi nella misura massima individuale di cui al medesimo comma 1, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato.
- ✓ I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui al comma 2, che non si avvalgano dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art. 10 della legge n. 300 del 1970.
- ✓ Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 4 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 31, comma 1 lettera a), primo alinea. (8 gg)

CONGEDI PER LA FORMAZIONE _ Art. 46

- Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, **compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato**, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno.
- Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno **30** giorni prima dell'inizio delle attività formative.
- Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 2, l'amministrazione può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. **Su richiesta del lavoratore tale periodo può essere più ampio per consentire l'utile partecipazione al corso.**

TRASFERTA



Art. 70-octies

Integrazione della disciplina della trasferta

1. Il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa anche per altre categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, gli enti, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono con gli atti di cui all'art. 41, comma **12**, del CCNL del 14.9.2000, in un quadro di razionalizzazione delle risorse, le prestazioni lavorative di riferimento.

12. *Gli enti stabiliscono, previa informazione alle organizzazioni sindacali, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali.*

Art. 41 CCNL 14.09.2000 _ Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 KM dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dipendente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale le distanze si computano da quest'ultima località.

2. Al personale di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:

a) una indennità di trasferta, avente natura non retributiva, pari a:

- L.40.000 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;

- L.1650 per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;

b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto e per la classe stabilita per tutte le categorie di personale come segue:

- 1 classe - cuccetta 1 classe per i viaggi in ferrovia

- classe economica per i viaggi in aereo;

c) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani nei casi e alle condizioni individuati dagli enti secondo la disciplina del comma 12;

d) il compenso per lavoro straordinario, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, tranne che nel caso degli autisti per i quali si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.

3. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

4. Il dipendente può essere eccezionalmente autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto, sempreché la trasferta riguardi località distante più di 10 Km dalla ordinaria sede di servizio e diversa dalla dimora abituale, qualora l'uso di tale mezzo risulti più conveniente dei normali servizi di linea. In tal caso si applica l'art.43, commi 2 e ss., e al dipendente spetta l'indennità di cui al comma 2, lettera a), eventualmente ridotta ai sensi del comma 8, il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo ed una indennità chilometrica pari ad un quinto del costo di un litro di benzina verde per ogni Km.

RAL _ 007 del 3 giugno 2011

Si può fornire un chiarimento su trasferta e compenso per lavoro straordinario?

Relativamente al compenso per lavoro straordinario in caso di trasferta, rileviamo che l'art.41, comma 2, lett.d), del CCNL del 14.9.2000 correla il "il tempo effettivamente lavorato" al compenso in parola, come si deduce dalla locuzione "a tal fine" ivi adoperata. Pertanto, detto tempo deve essere valutato per computare il periodo di attività che supera il normale orario di lavoro che è ricompreso nel periodo di durata della trasferta. L'espressione deve intendersi come attività lavorativa svolta nella sede della trasferta in quantità superiore all'orario prescritto per la stessa giornata lavorativa; in detta attività non deve comunque essere computato il tempo occorrente per il viaggio, riservato espressamente solo agli autisti, né il tempo destinato ai pasti, i tempi di attesa e quelli per il pernottamento.

Ad esempio: un lavoratore che parte alle ore 12, raggiunge la sede di trasferta alle ore 14, partecipa ad una riunione dalle 14 alle 17, rientra in sede alle ore 19; in una giornata che prevede un normale orario di lavoro dalle ore 8 alle ore 14), riteniamo che il dipendente abbia diritto ad una sola ora di lavoro straordinario.

Nell'esempio citato il conteggio è il seguente: prestazione lavorativa effettuata nella sede di trasferta (3 ore; dalle 14 alle 17); normale orario di lavoro ricompreso nel periodo di trasferta (2 ore; dalle 12 alle 14).

Naturalmente l'indennità di trasferta sarà corrisposta per l'effettiva durata di 7 ore.

8.00-14.00 orario teorico di lavoro (6h)

12.00-14.00 viaggio (2h) 14.00-17.00 riunione (3h) 17.00-19.00 rientro in sede (2h) = 7h di vita

Le 2 h dalle 12.00 alle 14.00 sono riassorbite dalle 3 h del pomeriggio

1 SOLA ORA DI LAVORO STRAORDINARIO

CODICE DISCIPLINARE _Art. 59



Art. 58, comma 4 _ Sanzioni disciplinari

Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, previa audizione del dipendente a difesa sui fatti addebitati, procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.

Art. 59 _ Codice disciplinare

Comma 3

La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001;

Comma 4

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del D.lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

Comma 8

La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- f) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;

LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

VOLONTARIA

Il lavoratore può scegliere se aderire



A CONTRIBUZIONE DEFINITA

I contributi da versare sono definiti in anticipo e la prestazione finale cui si avrà diritto dipenderà da come ha reso il loro investimento, dagli anni di contribuzione e dalla rendita che si sceglierà al termine della fase di accumulo.



LEGGE DI BILANCIO 2018

156. A decorrere dal 1º gennaio 2018, ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si applicano le disposizioni concernenti la deducibilità dei premi e contributi versati e il regime di tassazione delle prestazioni di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252. Per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che, alla data di entrata in vigore della presente legge, risultano iscritti a forme pensionistiche complementari, le disposizioni concernenti la deducibilità dei contributi versati e il regime di tassazione delle prestazioni di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, sono applicabili a decorrere dal 1º gennaio 2018. Per i medesimi soggetti, relativamente ai montanti delle prestazioni accumulate fino a tale data, continuano ad applicarsi le disposizioni previgenti.

157. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 20 dicembre 1999, recante «Trattamento di fine rapporto e istituzione dei fondi pensione dei pubblici dipendenti», pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 111 del 15 maggio 2000, come modificato dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 2 marzo 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 118 del 23 maggio 2001, nei confronti del personale di cui al comma 2 del predetto articolo 2 **assunto successivamente alla data del 1º gennaio 2019 è demandata alle parti istitutive dei fondi di previdenza complementare la regolamentazione inerente alle modalità di espressione della volontà di adesione agli stessi, anche mediante forme di silenzio-assenso**, e la relativa disciplina di recesso del lavoratore. Tali modalità devono garantire la piena e diffusa informazione dei lavoratori nonché la libera espressione di volontà dei lavoratori medesimi, sulla base di direttive della Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP).

	REGIME FISCALE PUBBLICI d.lgs.. 124/1992	REGIME FISCALE PRIVATI d.lgs. 252/2005
FASE CONTRIBUTIVA	<p>I CONTRIBUTI SONO DEDUCIBILI ENTRO IL LIMITE PIU' BASSO</p> <ul style="list-style-type: none"> • 12 % reddito complessivo • € 5.164,57 annuo • Il doppio della quota di TFR destinata al fondo e comunque entro il predetto limite del 12% 	€ 5.164,57 all'anno
FASE DI ACCUMULAZIONE	Rendimenti finanziari tassati al 20 %	Rendimenti finanziari tassati all'11 %
FASE DI EROGAZIONE	<p>CAPITALE: tassazione separata</p> <p>RENDITA: tassazione ordinaria</p>	<p>CAPITALE E RENDITA</p> <p>Ritenuta a titolo di imposta del 15% ridotta di 0,3 punti percentuali per ogni anno eccedente il 15°, fino ad un massimo di 6 punti percentuali di riduzione.</p>

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 73 _ Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, **gli enti forniscono adeguate informazioni** al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art. 56-quater _ Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - a) **contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;**
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

