



CITTÀ
DI ANDRIA

Provincia di *BARLETTA – ANDRIA – TRANI*

Piazza Umberto I –

CF: 81001210723 - P.IVA: 00956770721

Tel. 0883/290318 /207 - Fax. 0883/290225

IL SEGRETARIO GENERALE

Ai Sigg.ri Dirigenti
(per la massima diffusione tra i il personale assegnato)

all'Avv. De Candia

Al Vicecomandante della P.M.

ai sigg.ri Dipendenti del Settore 7

e, p.c. al Sig. Commissario Prefettizio

ai Sigg.ri Subcommissari

OGGETTO: Indicazioni organizzative uniformi sull'applicazione degli istituti dei permessi e delle ferie alla luce del CCNL Funzioni Locali 21 maggio 2018

Il recentissimo conferimento allo scrivente Segretario Generale dell'incarico di direzione ad interim del Settore 7 mi offre l'occasione di fornire non solo ai dipendenti incardinati nel detto Settore ma anche alle altre figure apicali operanti nel Comune di Andria con responsabilità di governo e gestione di risorse umane, alcune fondamentali e sintetiche indicazioni sui principali istituti che incidono sull'organizzazione oltre che sui rapporti di lavoro, con l'obiettivo di garantire una uniforme applicazione delle norme contrattuali di riferimento

Come è noto, il CCNL del personale del comparto funzioni locali, sottoscritto il 21 maggio 2018, entrato in vigore il giorno successivo (cfr. art. 2, comma 2), ha disciplinato



CITTÀ
DI ANDRIA

Provincia di BARLETTA – ANDRIA – TRANI

Piazza Umberto I –

CF: 81001210723 - P.IVA: 00956770721

Tel. 0883/290318 /207 - Fax. 0883/290225

IL SEGRETARIO GENERALE

in modo innovativo, oltre alla materia delle relazioni sindacali e quella del salario accessorio, alcuni istituti relativi al rapporto di lavoro su cui mi soffermerò di seguito.

A) I PERMESSI

Si segnala che la vecchia disciplina contenuta nell'art. 19 del CCNL 6.7.1995 è stata sostituita dal capo V del nuovo CCNL e, segnatamente, dagli artt. 31 e segg.

1) *Permessi retribuiti*

L'art. 31 conferma la disciplina dei permessi retribuiti le cui richieste devono essere, in ogni caso, debitamente documentate.

In sintesi, spettano ai lavoratori:

- **8 giorni** per partecipazione a concorsi ed esami, nelle giornate in cui si svolgono le prove;

- **15 giorni consecutivi** in occasione del matrimonio, da fruire anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato celebrato il matrimonio. Detto permesso non può essere fruito in modo frazionato, ma può essere fruito anche dopo il matrimonio, purchè entro 45 giorni dalla sua celebrazione.

Tale permesso spetta anche nei casi di costituzione di una unione civile (cfr. art. 48 del CCNL);

- **3 giorni per lutto** da fruire entro 7 giorni lavorativi dall'evento luttuoso.

In proposito si evidenziano alcune innovazioni rispetto alla pregressa disciplina:

- a) è stato esteso l'ambito soggettivo dei familiari in riferimento al cui decesso il permesso può essere fruito, essendo espressamente contemplato il convivente di cui all'art. 1, commi 36 (convivente di fatto, da accertare tramite la specifica dichiarazione anagrafica di cui all'art. 13, comma 1, lett. b) del DPR 223/1989) e 50 (contratto di convivenza) della legge 76/2016; in base all'art. 48 del CCNL, il permesso spetta anche nell'ipotesi di decesso di una parte dell'unione civile;



CITTÀ
DI ANDRIA

Provincia di BARLETTA – ANDRIA – TRANI

Piazza Umberto I –

CF: 81001210723 - P.IVA: 00956770721

Tel. 0883/290318 /207 - Fax. 0883/290225

IL SEGRETARIO GENERALE

- b) il permesso può essere fruito anche non consecutivamente. E' stata infatti soppressa la locuzione "*consecutivi per evento*" della vecchia formulazione.

La fruizione dovrà, tuttavia, intervenire entro 7 giorni lavorativi dall'evento luttuoso, in relazione alla necessità di espletare le pratiche burocratiche conseguenti al decesso.

Il comma 4 puntualizza le spettanze retributive nei periodi di permesso, chiarendo che spettano tutte le voci retributive (anche indennità di PO, indennità per particolari responsabilità e, quindi, indennità di funzione per la PM), ad eccezione del compenso per lavoro straordinario e di altre indennità il cui pagamento presuppone la presenza in servizio e lo svolgimento effettivo di attività lavorativa. In merito a tale ultima previsione, in assenza di puntuali indicazioni, deve ritenersi che non spettano quelle voci retributive per le quali il CCNL prevede una commisurazione agli effettivi giorni di lavoro.

2) I permessi cd. brevi per motivi personali o familiari

L'art. 32 riscrive le regole relative ai permessi per motivi personali o familiari, prima disciplinate dall'art. 19, comma 2 del CCNL del 1995.

Si tratta di permessi retribuiti, che non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio. La più importante novità consiste nell'articolazione di tali permessi **non solo a giorni ma anche ad ore**. Viene così superata la vecchia impostazione rigida, ritenuta non derogabile dall'Aran, consentendo al dipendente di utilizzare nell'arco della giornata lavorativa **solo le ore effettivamente necessarie per soddisfare la propria esigenza personale o familiare**.

La disposizione prevede che a domanda, e compatibilmente con le esigenze di servizio, possono essere concesse **18 ore di permesso retribuito all'anno**, per particolari motivi personali o familiari.

Tale disciplina è del tutto identica a quella del CCNL del comparto funzioni centrali sottoscritto il 12.2.2018, in merito alla quale recentemente l'Aran ha avuto modo di formulare proprio orientamento (cfr. parere n.66896 del 31.5.2018 e n.66595 del



CITTÀ
DI ANDRIA

Provincia di BARLETTA – ANDRIA – TRANI

Piazza Umberto I –

CF: 81001210723 - P.IVA: 00956770721

Tel. 0883/290318 /207 - Fax. 0883/290225

IL SEGRETARIO GENERALE

11.6.2018) e le cui conclusioni supportano anche l'interpretazione delle disposizioni del contratto delle funzioni locali.

La nuova clausola contrattuale **non prevede più la necessità di documentare le ragioni** per le quali viene richiesto il permesso, anche se **la motivazione**, che consente di ricondurre tale tutela alle esigenze personali e familiari dell'interessato, **va comunque indicata nella richiesta** avanzata dal dipendente, in quanto essa resta il presupposto legittimante per la concessione del permesso: non sono, dunque, ammissibili richieste non motivate o genericamente motivate.

Risulta, dunque, necessario stabilire le modalità applicative di tale tipologia di richieste, tenuto conto che esse possono essere accolte solo all'esito di una valutazione positiva circa la compatibilità tra le esigenze di servizio e quelle del richiedente da parte del dirigente, che esercita i poteri datoriali. L'esplicitazione delle modalità organizzative e del contenuto delle richieste costituisce, pertanto, presupposto fondamentale per assicurare parità di trattamento tra i dipendenti e consentire il controllo sulla motivazione a supporto di eventuali dinieghi.

In via esemplificativa, i motivi che possono condurre ad accordare il permesso, potrebbero tenersi in considerazione le seguenti situazioni: ♣ nascita di figli ♣ necessità di recarsi dal medico di famiglia, fuori dei casi di cui all'art. 35; ♣ testimonianza giudiziale non resa a favore dell'amministrazione; ♣ accompagnamento di un familiare dal medico; ♣ necessità di sbrigare pratiche presso uffici che svolgono orario di apertura al pubblico in concomitanza con l'orario di servizio.

I permessi in questione non sono fruibili per frazione inferiore ad una sola ora (art. 32, c. 2, lett. b). Ne consegue che il dipendente non potrà fruire il permesso per 20 minuti o 50 minuti, mentre si ritiene possibile la fruizione per un numero intero di ore, seguiti da frazioni di ora (ad esempio, un'ora e 15 minuti; due ore e 30 minuti,, ecc..). In tale



CITTÀ
DI ANDRIA

Provincia di BARLETTA – ANDRIA – TRANI
Piazza Umberto I –

CF: 81001210723 - P.IVA: 00956770721

Tel. 0883/290318 /207 - Fax. 0883/290225

IL SEGRETARIO GENERALE

ultimo caso, la contabilizzazione deve essere effettuata per il tempo effettivamente usufruito, senza arrotondamenti.

La lett. d) del comma 2 dispone che tali permessi *“non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore”*.

La clausola è finalizzata ad evitare che, attraverso la fruizione nell'arco della stessa giornata, dei permessi per motivi personali e familiari, unitamente ad altre tipologie di permessi, l'assenza del dipendente si protragga per l'intera giornata o per buona parte di essa, con conseguenze negative in termini di efficienza ed efficacia dell'attività dell'amministrazione e dei servizi erogati. L'Aran ha chiarito che tale clausola contrattuale certamente consente la fruizione, nella stessa giornata, di più di un permesso per motivi personali e familiari (ad esempio, fruizione di un permesso di un'ora, seguito dal rientro al lavoro e dalla fruizione di altro permesso della medesima tipologia di un'altra ora): il limite previsto alla fruizione nella stessa giornata, congiuntamente ad altri permessi, riguarda solo *“altre tipologie di permessi fruibili ad ore”* e, quindi, non anche altri permessi della medesima tipologia. Si sottolinea, inoltre, che tali permessi non sono cumulabili nemmeno con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore; ne consegue che l'utilizzo dei permessi per motivi familiari per la durata inferiore a quella intera giornata comporta necessariamente il rientro in servizio. L'Aran suggerisce, comunque, pur se in contrasto con il dato letterale della norma contrattuale, di consentire la fruizione del permesso per motivi personali e familiari anche nei casi in cui, nella stessa giornata, il dipendente abbia fruito o intenda fruire di altra tipologia di permesso orario che configuri un suo diritto soggettivo, non limitata da alcuna valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio, come nelle ipotesi di cui all'art. 33 della l. 104/1992 (handicap) o dell'art. 39 del d.lgs. 151/2001 (allattamento). d)



CITTÀ
DI ANDRIA

Provincia di BARLETTA – ANDRIA – TRANI
Piazza Umberto I –

CF: 81001210723 - P.IVA: 00956770721

Tel. 0883/290318 /207 - Fax. 0883/290225

IL SEGRETARIO GENERALE

La clausola contrattuale (cfr. comma 2, lett. e) consente la fruizione di tali permessi, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa, precisando che "in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore". Ne consegue che se un dipendente, in una giornata di rientro dove il debito orario è pari a 9 ore, utilizza il permesso per motivi personali per l'intera giornata, al fine di determinare l'incidenza sul monte orario complessivo di questi permessi si conteranno solo 6 ore standard, con un residuo di 12 ore che ben potrà essere utilizzato, in altre due giornate destinate al rientro, con la conseguenza che effettivamente il dipendente usufruirà di 27 ore di permesso retribuito e non di 18 ore.

La norma prevede l'obbligo di riproporzionamento del monte ore annuo di 18 ore nel caso di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 32, comma 4). L'Aran ha segnalato la necessità di procedere anche al riproporzionamento delle sei ore, previste dal comma 2, lett. c) quale decurtazione convenzionale del monte ore, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata da parte di un dipendente in part-time di tipo orizzontale.

3) Permessi per giustificare le assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici

L'art. 35 del nuovo contratto introduce una disciplina organica di una tipologia di assenze che la legge (cfr. art. 55-septies del d.lgs 165/2001) prende in considerazione limitatamente alla giustificazione del permesso. La disciplina contrattuale si pone, dunque, in continuità con la legge, dando alla disciplina di rango primario contorni più definiti. Essa introduce una nuova tipologia di permessi, prima non prevista dal CCNL, per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.

Si tratta di assenze che si differenziano dalla malattia in quanto non caratterizzate da patologia in atto o incapacità lavorativa. L'effettuazione di una terapia, di una visita o di un esame diagnostico, come pure il ricorso a prestazioni specialistiche, anche



CITTÀ
DI ANDRIA

Provincia di BARLETTA – ANDRIA – TRANI

Piazza Umberto I –

CF: 81001210723 - P.IVA: 00956770721

Tel. 0883/290318 /207 - Fax. 0883/290225

IL SEGRETARIO GENERALE

con finalità di mera prevenzione, vengono quindi a costituire il titolo che determina l'insorgenza del diritto all'assenza in oggetto, che va pertanto giustificata **solo con la relativa attestazione di presenza**. Per tale prima tipologia di assenza, riconducibile alla nozione di "permesso", viene riconosciuto a ciascun lavoratore un **plafond annuo di 18 ore** (da riproporzionare nel caso di rapporto part-time: cfr. art 35 comma 7).

Tali permessi sono fruibili ad ore, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta (sei ore corrispondono ad una giornata lavorativa), sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse, e sono incompatibili –come già chiarito- con l'utilizzo nella stessa giornata di lavoro di altre tipologie di permesso fruibili ad ore (quindi, nello stesso giorno un lavoratore che abbia fruito di un 'ora di permesso ex art. 35 per effettuare un esame diagnostico non può usufruire anche di un permesso per motivi personali o familiari).

Se fruiti ad ore non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni; se fruiti su base giornaliera si applica la decurtazione in parola, e vengono computati ai fini del periodo di comporta.

Secondo l'Aran, nel caso il dipendente fruisca del permesso in una giornata con orario di 9 ore, la riduzione sarà pari a 9 ore: *"non trattandosi di un diritto riconosciuto a giornata, è dunque possibile che il plafond spettante si esaurisca nell'arco di due sole giornate da 9 ore ciascuna"*.

Tale tipologia di assenza è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione può essere inoltrata al Comune dalla struttura medica oppure essere presentata dal dipendente.



CITTÀ
DI ANDRIA

Provincia di *BARLETTA – ANDRIA – TRANI*

Piazza Umberto I –

CF: 81001210723 - P.IVA: 00956770721

Tel. 0883/290318 /207 - Fax. 0883/290225

IL SEGRETARIO GENERALE

Il contratto disciplina, poi, altre casistiche ove viene in evidenza lo stato di **incapacità lavorativa**, che deve essere puntualmente certificata dalla struttura sanitaria. Si tratta, in particolare:

- del caso in cui la visita specialistica, l'esame o la terapia siano concomitanti ad uno stato di incapacità riconducibile ad una patologia in atto (comma 11);
- del caso in cui l'incapacità lavorativa sia determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico di visite, accertamenti, esami o terapie (comma 12);
- del caso in cui, a causa della patologia sofferta, il dipendente debba sottoporsi, anche per lunghi periodi, a cicli di terapie implicanti incapacità lavorativa (comma 14); in tale caso i lavoratori sono obbligati a produrre una certificazione preventiva, fornendo il calendario dell'intero ciclo di terapia, al quale fanno seguito le singole attestazioni dalle quali deve evincersi che essere sono somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

In tutti i casi appena esaminati ai casi, che si differenziano dalla prima tipologia in quanto caratterizzati da una più diretta riconducibilità alla nozione di malattia, **l'assenza non è fruibile ad ore e non si fa luogo a riduzione del monte ore annuo di 18 ore:** trattasi a tutti gli effetti di assenze per malattia, anche ai fini del trattamento economico e del calcolo del periodo di comporta.

3) Permessi brevi

In base all'art. 33-bis il dipendente ha diritto a 36 ore annue di permessi brevi a recupero, che vengono concessi dal dirigente della struttura organizzativa presso cui il dipendente presta servizio. Ciascun permesso non può avere durata superiore alla metà dell'orario giornaliero di lavoro. Ciascun dirigente deve vigilare sul recupero da parte del dipendente delle ore non lavorate entro il mese successivo; in caso di mancato recupero si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

4) Altri permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge



CITTÀ
DI ANDRIA

Provincia di BARLETTA – ANDRIA – TRANI
Piazza Umberto I –

CF: 81001210723 - P.IVA: 00956770721

Tel. 0883/290318 /207 - Fax. 0883/290225

IL SEGRETARIO GENERALE

L'art. 33 detta disposizioni integrative di norme di legge vigenti che disciplinano il diritto dei dipendenti a usufruire di permessi in relazione a situazioni di fatto contemplate dalla norma. Si tratta, in particolare, dei permessi di cui all'art. 33, comma 3 della legge n. 104/1992 e di tutti gli speciali permessi previsti da leggi speciali, come quelli per i donatori di sangue e midollo osseo ovvero i congedi parentali e quelli per le cure degli invalidi.

Si tratta di norme che configurano veri e propri diritti soggettivi in capo al lavoratore; il contratto si pone, dunque, su un piano di continuità con quello della legge introducendo criteri per contemperare il diritto soggettivo del lavoratore con le esigenze di funzionalità e migliore organizzazione possibile dell'attività amministrativa proprie del datore di lavoro pubblico che, pur non potendo denegare il diritto al permesso, ben può pretendere dal dipendente **il rispetto di obblighi informativi, compatibili con la natura del permesso e gli interessi tutelati dalla legge**, tesi a garantire una ordinata programmazione delle assenze in funzione di scelte organizzative che garantiscano, comunque, il corretto ed ordinato svolgimento delle attività assegnate al dipendente assente. Le clausole contrattuali, pertanto, vanno inquadrare in tale logica. Con riguardo ai permessi di cui alla l. 104/1992 (utili anche ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità), la clausola prevede un plafond massimo di 18 ore mensili da utilizzare anche ad ore.

La novella, esplicitando principi già affermati da Aran, introduce un onere in capo al dipendente che usufruisce di tali permessi di predisporre una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. Nei casi di necessità ed urgenza, è possibile comunicare l'assenza per fruizione del permesso 24 ore prima e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso.



CITTÀ
DI ANDRIA

Provincia di *BARLETTA – ANDRIA – TRANI*
Piazza Umberto I –

CF: 81001210723 - P.IVA: 00956770721

Tel. 0883/290318 /207 - Fax. 0883/290225

IL SEGRETARIO GENERALE

La fruizione degli altri tipi di permesso deve essere comunicata con preavviso di almeno tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza: pertanto, in caso di mancata comunicazione della fruizione del permesso con il preavviso di 3 giorni, il dipendente che intende comunque fruire del permesso deve documentare l'urgenza (ad es. che è stato informato della necessità di donazione in termini non compatibili con quelli del preavviso).

Si richiama la particolare attenzione su tale specifica clausola contrattuale, che potrà trovare specifica disciplina in appositi atti di micro-organizzazione da adottarsi da parte di ciascun dirigente.

LE FERIE

Il capo IV (art. 28 e segg.) detta disposizioni in materia di ferie. In linea generale è confermata la normativa vigente (art. 2119 c.c. e art. 18 CCNL 6.7.1995): ad ogni dipendente spettano 28 giorni di ferie, oltre 4 giornate di riposo ex l. 937/1977, oltre la festività del Santo Patrono se cade in giornata lavorativa. In coerenza con l'art. 5, comma 8, del d.l. 95/2012, il nuovo CCNL conferma la non monetizzabilità delle ferie e la loro irrinunciabilità, nonché la monetizzabilità di quelle non godute solo alla cessazione del rapporto di lavoro, sussistendo le condizioni previste dalla legge, come interpretata dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 95/2016. Sul punto si rinvia alla dichiarazione congiunta n. 1. Il comma 10 dell'art. 28 prevede che l'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti (cfr. commi 11-15).

Si segnala, a questo proposito e per evitare aggravii di spese non previste a carico del bilancio dell'ente, la necessità o l'opportunità che per i dipendenti che vantino un consistente numero di giorni di ferie pregresse non ancora fruite e siano prossimi alla



CITTÀ
DI ANDRIA

Provincia di BARLETTA – ANDRIA – TRANI
Piazza Umberto I –

CF: 81001210723 - P.IVA: 00956770721

Tel. 0883/290318 /207 - Fax. 0883/290225

IL SEGRETARIO GENERALE

cessazione dal rapporto di lavoro per pensionamento d'ufficio o a domanda, sia disposta, da parte del dirigente, previa adozione delle eventuali misure organizzative, la fruizione delle ferie d'ufficio in modo da azzerare o quantomeno minimizzare l'aggravio della monetizzazione.

- 5 NOV. 2019

Il Segretario Generale
Dirigente ad interim Settore 7
Dr.ssa Brunella Asfaldo