



Alla Segretaria Generale

Alle / ai Dirigenti

Alle / ai Dipendenti

e p. c.

Al Presidente

SEDE

Oggetto: CCNL comparto “Funzioni Locali”, triennio 2019 - 2021, sottoscritto il 16.11.2022. Disciplina giuridica ed economica del rapporto di lavoro.

Si forniscono le prime indicazioni a seguito della stipulazione del nuovo C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali, che ha introdotto alcune modifiche in materia di orario di lavoro, permessi, assenze e congedi. **La nuova disciplina è entrata in vigore il 17.11.2022.**

Si confermano inoltre, per quanto non innovato dalle nuove previsioni contrattuali, le vigenti disposizioni di servizio in materia di orario di lavoro (direttiva prot. n. 1877/D del 27.12.2019, pubblicata in intranet: <http://intranet/index.php/uff-personale/documenti-uff-personale.html>)

ORARIO DI LAVORO (art. 29)

La durata dell'orario di lavoro ordinario è confermata in 36 ore settimanali, come pure il divieto di superare la media di 48 ore settimanali calcolate su un periodo di 6 mesi; sono mantenute le tipologie di orario flessibile, in turno e multiperiodale in essere.

Il CCNL introduce alcune precisazioni in materia di orario di lavoro:

- **RIPOSO:** è espressamente previsto il diritto a godere, ogni 7 giorni, di un periodo di riposo di almeno 24 ore (di regola la domenica), oltre alle 11 per il riposo giornaliero;
- **TRASFERIMENTO PRESSO ALTRA SEDE:** per i dipendenti che prestano attività lavorativa presso un'unica sede, nel caso debbano svolgere temporaneamente l'attività in altra sede del medesimo ente, il tempo di andata e ritorno fra i due luoghi sarà considerato orario di lavoro;
- **RECUPERO FLESSIBILITA' NEGATIVA:** il debito orario derivante dall'utilizzo delle fasce di flessibilità deve essere recuperato nei due mesi successivi (art. 36 comma 3).

PAUSA (art. 34)

Una significativa modifica introdotta dal CCNL riguarda la previsione della pausa: quando la prestazione di lavoro eccede le 6 ore, deve essere previsto un intervallo per la pausa, di almeno 10 minuti (ferma restando la durata non inferiore a 30 minuti della pausa pranzo).

In via transitoria, nelle more dell'attivazione del confronto con le parti sindacali, l'Ente mantiene la durata della pausa attualmente vigente, fissata in mezz'ora.

SERVIZIO MENSA E BUONO PASTO (art. 35)

Sono confermati i requisiti per la fruizione del servizio mensa e/o di buoni pasto sostitutivi.

Sul punto, si richiama quanto previsto nella Direttiva del Direttore Generale del 27.12. 2019, che brevemente si riepiloga:

1. attività lavorativa giornaliera effettiva almeno pari a 7 ore e 15;
2. a) attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o alternativamente, b) al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure c) nelle ore serali con prosecuzione notturna, per almeno 1 h e 30 minuti;



3. pausa pranzo per l'ipotesi n. 2, lett. a) all'interno della fascia oraria dalle ore 13.00 alle ore 15.00;
4. pausa pranzo non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.

I quattro requisiti indicati devono essere contestualmente soddisfatti.

In ogni caso, **il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro.**

Il costo del pasto per l'ente è confermato in euro 7,00 ai sensi del D.L. n. 95/2012.

Per alcune figure professionali - personale addetto alla protezione civile, alla polizia locale, alla sorveglianza stradale, personale impegnato nella realizzazione di eventi o in relazione ad esigenze di servizio di carattere straordinario, debitamente autorizzate dal dirigente - al fine di garantire il regolare svolgimento delle attività, è prevista la possibilità di fruire della pausa pranzo all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, a condizione che il servizio prestato ammonti ad almeno 7 ore e 15 minuti continuativi.

E' esclusa espressamente la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.

FERIE E FESTIVITA' SOPPRESSE (artt. 38)

E' confermata la previgente disciplina per quanto riguarda:

- la durata: per orario lavoro su 5 giorni: 32 gg (30 per i primi 3 anni); per orario lavoro su 6 giorni: 36 gg (34 per i primi 3 anni), comprese le 4 giornate di festività sopresse;
- le modalità di fruizione: frazionabili in più periodi, compatibilmente con le esigenze di servizio, con diritto, su richiesta, a due settimane continuative nel periodo 1° giugno - 30 settembre;
- le cause di sospensione: malattia superiore ai tre giorni (almeno 4 gg.)- ricovero ospedaliero - assenza per lutto.

Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non monetizzabile e **devono essere fruite nel corso di ciascun anno solare. Il datore di lavoro ha l'obbligo di pianificare le ferie** al fine di garantire quanto sopra stabilito. Eccezionalmente, le ferie residue al 31 dicembre, non godute sia per indifferibili esigenze di servizio che per motivate esigenze di carattere personale, potranno essere fruite entro il 30 giugno dell'anno successivo.

In via sperimentale, si conferma che le 4 giornate di festività sopresse possono essere richieste anche a ore nel limite massimo di 29 ore, entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione.

Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio, le ferie maturano in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato.

PERMESSI RETRIBUITI PER CONCORSI OD ESAMI (art. 40, comma 1)

Sono confermati 8 giorni annuali, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, fruibili per la partecipazione a concorsi, procedure selettive o comparative, anche di mobilità, o esami e procedure selettive per i passaggi tra le aree.

PERMESSI RETRIBUITI PER PER LUTTO (art.40, comma 1)

Sono confermati 3 giorni lavorativi per evento, non necessariamente consecutivi, da fruirsi entro 7 giorni lavorativi, ovvero, in caso di motivate esigenze, entro il mese successivo al decesso di: coniuge, altra parte unione civile, parenti entro 2° grado - affini di 1° grado, convivente di fatto (compagno/a legato da rapporti affettivi).

PERMESSO RETRIBUITO PER MATRIMONIO O UNIONE CIVILE (art. 40, comma 2)

Sono confermati 15 giorni consecutivi, la cui fruizione deve iniziare entro i 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio o l'unione civile, salva l'autorizzazione del Dirigente del godimento del permesso in un periodo ulteriore, in caso di eventi imprevisti che ne rendano oggettivamente impossibile la fruizione nel predetto termine.

PERMESSI RETRIBUITI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI (art. 41)

Sono confermate 18 ore annuali da fruirsi, senza necessità di specifica documentazione e/o



giustificazione:

- previa autorizzazione del responsabile di riferimento, **compatibilmente con le esigenze di servizio** - il diniego deve essere motivato e formalizzato;
- fruizione minima 1 ora e cumulativamente anche a copertura di un'intera giornata lavorativa (in tale caso l'incidenza sul monte-ore a disposizione è convenzionalmente pari a 6 ore);
- non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altri permessi orari e/o recupero ore accantonate o recupero banca ore, ad eccezione dei permessi: - per L. 104/1992; - per tutela della maternità e paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001; - dei permessi brevi a proprio carico.

Il diritto alla fruizione delle 18 ore di permesso è riconosciuto per intero al dipendente vincitore di concorso per assunzione a tempo indeterminato, anche qualora ne abbia già fruito in tutto o in parte nel precedente rapporto di lavoro.

PERMESSI BREVI (art. 42)

Sono confermate 36 ore annue di permessi brevi a recupero, da fruire:

- per una durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero;
- previa richiesta da presentare non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo particolare urgenza.

Le ore non lavorate devono essere recuperate entro i due mesi successivi, previo accordo col dirigente; il mancato recupero determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

CONGEDI PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA (art. 43)

La lavoratrice inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere ha diritto ad un periodo di congedo di 90 giorni lavorativi nell'arco di tre anni, retribuito come previsto per il congedo di maternità e fruibile sia per l'intera giornata lavorativa, che per la metà della stessa.

PERMESSI PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE O

ESAMI DIAGNOSTICI (art. 44)

E' confermato il riconoscimento di tale tipologia di permessi, fruibili dai dipendenti solo per se stessi nel limite di 18 ore annuali (riproporzionate in caso di lavoro part-time), sia su base giornaliera che su base oraria;

- non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altri permessi orari e/o recupero ore accantonate o recupero banca ore, ad eccezione dei permessi: - per L. 104/1992; - per tutela della maternità e paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001; - dei permessi brevi a proprio carico;
- è prevista, in base alle nuove disposizioni, la fruizione minima di 1 ora e cumulativamente anche a copertura di un'intera giornata lavorativa (se si fruisce di una giornata intera si decurta dal monte ore il numero di ore corrispondenti al dovuto orario della giornata);
- occorre documentare l'avvenuta visita, anche in ordine all'orario, da parte della struttura medica, anche privata, che ha svolto la prestazione; l'attestazione verrà inoltrata all'U.O. Gestione Risorse Umane dal dipendente ovvero dalla struttura medica, anche per via telematica;
- la domanda deve essere presentata con un preavviso di almeno 3 giorni, salvo casi di urgenza;
- in caso di concomitanza tra l'espletamento di visite, ecc e la situazione di inabilità temporanea del dipendente, l'assenza viene imputata alla malattia, (comporto, retribuzione e modalità di attestazione: certificato del medico curante o attestazione di presenza rilasciata da chi ha svolto la visita o la prestazione);
- viene confermato che in alternativa possono essere richiesti i permessi brevi, per motivi personali, riposi compensativi (straordinario e banca ore).

Il diritto alla fruizione delle 18 ore di permesso è riconosciuto per intero al dipendente vincitore



di concorso per assunzione a tempo indeterminato, anche qualora ne abbia già fruito in tutto o in parte nel precedente rapporto di lavoro.

CONGEDI DEI GENITORI (art. 45)

Rimane confermata la disciplina previgente ed i congedi a tutela della maternità e paternità previsti dal D.Lgs. n. 151/2001, come successivamente modificato.

Il CCNL specifica che i congedi parentali (per il cui regime si richiama la Circolare n. 13/pers del 19.9.2022) sono fruibili sia a giorni, che a ore - con fruizione minima di 1 ora; nel caso di rapporto di lavoro a tempo pieno, 6 ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad una giornata lavorativa; nel caso di part-time le ore sono riproporzionate.

DIRITTO ALLO STUDIO (art. 46)

E' confermata la possibilità di fruire di permessi retribuiti, nel limite di 150 ore ad anno solare, entro il limite del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato, per:

- partecipare a corsi, anche in modalità telematica,
- sostenere esami,

per il conseguimento di titoli: universitari, post universitari, di scuole primarie e secondarie.

A comprova dovranno essere presentati il certificato di iscrizione, gli attestati di partecipazione ai corsi e degli esami sostenuti (anche se con esito negativo); in mancanza, i permessi già utilizzati saranno imputati ad aspettativa per motivi personali, o, su domanda, a ferie o riposi compensativi di straordinari già effettuati.

CONGEDI PER LA FORMAZIONE (art. 47)

I congedi per la formazione disciplinati dall'art. 5 della L. 53/2000 sono concedibili, salve esigenze di servizio, ai dipendenti con anzianità di servizio di almeno 5 anni presso la stessa amministrazione, nella misura annua del 20% complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre.

Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

ASSENZE PER MALATTIA (art. 48)

E' confermata la previgente disciplina in ordine al periodo di comporto (18 mesi) e al trattamento economico, agli obblighi di comunicazione e certificazione dell'assenza, al rispetto delle fasce di reperibilità, ai termini e modalità per l'accertamento dell'idoneità al servizio, alle procedure di risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inidoneità o superamento del periodo di conservazione del posto.

In base alle nuove disposizioni l'Ente deve dare comunicazione al dipendente della scadenza del periodo di comporto, almeno 60 giorni prima della stessa, informandolo che egli, qualora intenda usufruire di un ulteriore periodo di malattia di 18 mesi - in casi particolarmente gravi -, deve farne formale richiesta.

Si richiama l'attenzione sul rispetto dell'obbligo di comunicazione tempestiva all'Ufficio di appartenenza e all'Ufficio Personale dell'assenza per malattia, anche nel caso di eventuale prosecuzione della stessa.

Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile a responsabilità di terzi (ad es. incidente stradale causato da terzi danneggianti) va fornita tempestiva informazione all'Ufficio Personale per la conseguente azione di rivalsa delle retribuzioni erogate durante l'assenza.

INFORTUNI SUL LAVORO e MALATTIE PROFESSIONALI (art. 49)



In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a guarigione clinica e comunque, in base alle nuove disposizioni, non oltre il periodo di conservazione del posto di 18 mesi, prorogabile di altri 18 in casi particolarmente gravi. Tale periodo di comporta, interamente retribuito, è diverso e non cumulabile rispetto a quello previsto per malattia e la sua scadenza deve essere comunicata dall'Ente almeno 60 giorni prima al singolo dipendente.

ASSENZE PER GRAVI PATOLOGIE RICHIEDENTI TERAPIE SALVAVITA (art. 50)

Per i giorni di ricovero, di day hospital e di effettuazione delle terapie salvavita, nonché per i giorni (non ore) di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate, comportanti incapacità lavorativa, sono confermati il trattamento giuridico ed economico preesistente (esclusione dal periodo di comporta) e le modalità di attestazione delle assenze, che devono essere rilasciate dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o l'organo medico competente.

ASPETTATIVE NON RETRIBUITE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE (art. 51)

Rimane confermata la possibilità di richiedere, nei limiti e con le modalità previste dalle vigenti disposizioni normative, aspettative non retribuite:

- per cariche pubbliche elettive;
- per cooperazione con Paesi in via di sviluppo;
- per volontariato;
- per motivi di studio per seguire corsi di dottorato di ricerca o per fruire di borse di studio, fatto salvo quanto previsto dall'art.2 della legge n. 476/1984;
- per gravi e documentati motivi di famiglia (2 anni per una sola volta nella vita lavorativa), di cui al regolamento n. 278/2000;
- per motivi familiari e personali (12 mesi in un triennio);
- per attività presso organismi internazionali;
- per avvio di attività imprenditoriale.

NORME COMUNI SULLE ASPETTATIVE (art. 52)

Tra due periodi di aspettativa, anche se richiesti per motivi diversi, devono intercorrere almeno 4 mesi di servizio attivo.

Nel caso vengano meno i motivi a giustificazione dell'aspettativa, l'Ente invita il dipendente a riprendere servizio con un preavviso di 20 giorni.

LAVORO A DISTANZA (artt. 63 - 70)

Viene introdotta la nuova forma di lavoro a distanza "lavoro da remoto", che può essere prestato, anche, con vincoli di tempo e nel rispetto degli obblighi di presenza al pari dei/delle dipendenti in sede, sia presso il proprio domicilio e sia presso sedi coworking. In ogni caso, il luogo di lavoro deve essere, previa verifica dell'idoneità, concordato con il datore di lavoro.

Al lavoro da remoto si applica la disciplina prevista in materia di lavoro agile (adottata con Decreto Presidenziale n. 187/2022 - PIAO), tranne quella che regola le fasce di contattabilità.

A decorrere dal 17.11.2022, sono disapplicate le norme sul telelavoro, fatti salvi gli accordi in essere fino alla scadenza.

L'U.O. Gestione Risorse Umane rimane a disposizione per ogni utile chiarimento.

Cordiali saluti.

IL DIRETTORE GENERALE

Avv. Carlo Rapicavoli

(sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21, Dlgs n. 82/2005)