



COMUNE DI SALARA

Provincia di Rovigo

Via Roma, 133 – 45030 SALARA P.I. e C.F. 00200810299

Tel. 0425-705116 - Fax- 0425-705279

E-mail: ragioneria@comune.salara.ro.it

Con la presente lo scrivente dott. Giovanni Cirillo, segretario comunale in forza all'Ente in intestazione, intende portare a conoscenza le SS. LL. delle principali innovazioni introdotte dal CCNL per le funzioni locali, sottoscritto in via definitiva il 21 maggio 2018 ed i cui istituti a carattere economico e normativo dovranno essere applicati entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

Numerose sono le novità che impattano sulle questioni inerenti al trattamento economico e normativo del personale: in alcuni casi si procede ad un'applicazione della nuova normativa legislativa (d. lgs. 74/2017 e d. lgs. 75/2017) che, in antitesi rispetto alla *ratio* caratterizzante la precedente riforma, ha nuovamente esteso i margini di intervento sindacale nell'ambito del pubblico impiego privatizzato (relazioni sindacali); per altro verso sono stati recepiti e cristallizzati orientamenti precedentemente formati sia nell'ambito della giurisprudenza della Corte dei Conti (limite del trattamento accessorio) che in seno all'ARAN (riconoscimento delle progressioni economiche all'interno della categoria).

Da un primo esame del nuovo apparato contrattuale, pare opportuno concentrare l'attenzione sulle innovazioni caratterizzanti i seguenti istituti:

1. progressione economica all'interno della categoria;
2. orario di lavoro;
3. ferie e festività;
4. permessi e congedi;
5. assenze per malattia;
6. congedi dei genitori.

1. Progressione economica all'interno della categoria (art. 16)

Vengono recepite sia le modifiche legislative introdotte dal D.Lgs. n.150/2009, come modificato, da ultimo, dal D.Lgs. n. 74/2017, che le indicazioni Aran fornite in merito (parere n. 7086 del 13/09/2016) ed, in particolare:

- le progressioni orizzontali sono riconosciute, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti (art. 16, comma 2);
- sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio precedente, tenendo conto, eventualmente, anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (art. 16, comma 3);
- l'attribuzione della progressione economica non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse (art. 16, comma 7);
- l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica (art. 16, comma 8).

2. Orario di lavoro (artt. 22 e da 25 a 27)

L'orario di lavoro, ordinariamente confermato nella misura pari a 36 ore settimanali, 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 la settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici (art. 22, comma 1).

Vengono recepite le norme contenute nel D.Lgs. n. 66/2003 ed, in particolare, che la durata 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 (art. 22, comma 2), che il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore (art. 22, comma 6) e che, qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa non inferiore a 30 minuti (art. 22, comma 7, e art. 26);

Nell'ambito delle misure finalizzate alla conciliazione dei tempi vita-lavoro, viene normata la flessibilità oraria giornaliera: il debito orario derivante dall'applicazione della stessa deve essere recuperato nel mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente (art. 27). Va inoltre favorito l'utilizzo dell'orario flessibile, anche con misure ulteriori rispetto a quelle ordinarie, a dipendenti che si trovano in particolari situazioni personali, sociali o familiari (art. 27, comma 4).

3. Ferie e festività (artt. 28 –30)

Le novità in materia possono essere così sintetizzate:

- l'ente è tenuto a pianificare le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dal contratto (art. 28, comma 10);
- 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 (art. 28, comma 11); in merito, la dichiarazione congiunta n. 2 specifica che, in base alle circolari applicative emanate a seguito dell'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95/2012, le ferie sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente (decesso, malattia o infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità). Nei predetti casi, in cui la monetizzazione delle ferie debba ritenersi ancora possibile, viene stabilita la misura del compenso sostitutivo delle ferie (art. 28, comma 17) ed è precisato che, nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di festività soppresse, il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie (art. 28, comma 18);
- oltre che per le malattie superiori ai 3 giorni o che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero, le ferie sono sospese anche per lutto, nelle ipotesi per cui è riconosciuto il diritto al relativo permesso (art. 28, comma 16, ultimo periodo);
- viene introdotta la possibilità di prevedere, in via sperimentale e su iniziativa degli enti interessati, la fruizione delle ferie ad ore (art. 29);
- è prevista, infine, la possibilità per il dipendente, su base volontaria ed a titolo gratuito, di cedere le ferie (eccedenti quelle che obbligatoriamente deve fruire annualmente), nonché le festività soppresse, in tutto o in parte, ad un altro dipendente che abbia l'esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per motivi di salute (art. 30).

4. Permessi e congedi (art. 31 – 35)

Nell'ambito dei permessi retribuiti (art. 31), i permessi per lutto, giorni tre per evento, possono essere fruiti entro 7 giorni dall'evento e spettano anche in caso di decesso del convivente (art. 1, commi 36 e 50 L. n. 76/2016), i permessi per matrimonio, 15 giorni consecutivi, possono essere fruiti anche entro 45 giorni dall'evento.

Vengono riconosciute n. 18 ore (anziché 3 giorni) di permesso retribuito per motivi personali o familiari, che non possono essere fruiti per frazione di ora e nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di assenze fruibili ad ore; possono essere invece fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa. In caso di rapporto di lavoro parziale, i predetti permessi ad ore vengono riproporzionati (art. 32).

Sono richiamati in un articolo appositamente dedicato i permessi ed i congedi previsti da particolari disposizioni di legge, definendo altresì la procedura per la relativa richiesta, al fine di garantire in ogni caso la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività lavorativa: per i permessi di cui all'art. 33, comma 3, della L. n. 104/92, il dipendente interessato dovrà predisporre una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, salvo i casi di necessità ed urgenza, per i quali lo stesso dovrà comunicare l'assenza entro le 24 ore precedenti e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro; per gli altri permessi, l'assenza dovrà essere comunicata con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di astensione dovrà essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione (art. 33).

Vengono riconosciuti appositi congedi per le donne vittime di violenza, ovvero per le lavoratrici inserite nei percorsi relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015, per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di 3 anni (art. 34);

Sono normate le assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, come introdotte dall'art. 55-septies, comma 5-ter, del D.Lgs. n. 165/2001 (vedi circolare DFP n. 2/2014). Tali permessi sono assimilati alle assenze per malattia, sono fruibili sia su base giornaliera che oraria e spettano nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro; resta ferma la possibilità per il dipendente di fruire, per la medesima finalità, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, nonché dei riposi compensativi per il lavoro straordinario (art. 35).

5. Assenze per malattia (artt. 36 – 37)

Per quanto riguarda il trattamento economico delle assenze per malattia, i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa, se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime (art. 36, comma 10, lett. e)).

Sempre ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day-hospital, a ricovero domiciliare sostitutivo del ricovero ospedaliero, a day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai successivi periodi di convalescenza (art. 36, comma 11).

Per quanto riguarda il rispetto delle fasce di reperibilità ed i relativi casi di esclusione, si rimanda alle vigenti disposizioni normative (si veda il D.M. n. 206 del 17/10/2017 e la nostra circolare Personale 12 gennaio 2018; art. 36, comma 14);

La nuova disciplina si applica, in ogni caso, alle assenze intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del CCNL (art. 37, comma 6).

6. Congedi dei genitori (art. 43).

Viene specificato che tra le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti è compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, nonché i premi correlati alla performance, secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa, in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente (art. 43, comma 2).

È ridotto da 15 a 5 giorni il preavviso per l'invio della domanda di fruizione, anche frazionata, del congedo parentale, che può essere trasmessa anche con strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio (43, comma 6).

Viene riconosciuta anche contrattualmente la possibilità di fruire del congedo parentale su base oraria, in attuazione dell'art. 32, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 151/2001 (art. 43, comma 8).

Si dispone la pubblicazione della presente nota in amministrazione trasparente, atti generali.

Salara, 28/05/2018

Il Segretario Comunale

Dott. Giovanni Cirillo