



Giunta Regionale della Campania
Direzione Generale per le Risorse Umane

REGIONE CAMPANIA

Prot. 2018. 0380864 13/06/2018 14,13

Mitt. : 5014 Direzione Generale per le risorse...

Ass. : 5001 DG Autor. di Gest. Fondo Soc. ...

Classifica : 7.1. Fascicolo : 49 del 2018



Ai Direttori Generali

Ai Responsabili degli Uffici Speciali

All'Autorità di Audit

Al Responsabile degli UDCP

Ai Responsabili delle Segreterie Particolari

Ai Dirigenti delle UU.OO.DD.
per il tramite delle Direzioni

All'Assessore alle Risorse Umane

Al Capo di Gabinetto
LORO SEDI

Oggetto: Applicazione C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018.

In data 21 maggio 2018 è stato firmato in via definitiva il contratto collettivo nazionale di lavoro 2016-2018 del Comparto Funzioni Locali, i cui effetti decorrono, ai sensi dell'art. 2, comma 2, del medesimo contratto, dal 22/5/2018.

In base al disposto dell'art. 2, comma 3, gli istituti contrattuali a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico – intendendosi per tali, salvi ulteriori eventuali chiarimenti da parte dell'ARAN, quelli che per la loro concreta applicazione non richiedono un intervento della contrattazione decentrata – devono essere applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto. Contestualmente, ai sensi degli art. 49, 56 e 71, sono disapplicate le disposizioni dei precedenti CC.NN.L. disciplinanti i medesimi istituti.

Dalla data della presente circolare, pertanto, per tutti gli istituti contrattuali sostituiti o modificati dal nuovo CCNL, devono essere applicate esclusivamente le disposizioni contrattuali introdotte da detto contratto.

Di seguito si forniscono i primi chiarimenti sul Titolo IV “Rapporto di lavoro”, limitatamente al Capo IV “Ferie e Festività” e al Capo V “Permessi, assenze e congedi”, con specifico riferimento ai principali istituti che hanno subito modifiche per effetto dell'entrata in vigore del nuovo contratto.

La disciplina generale delle ferie è contenuta nell'art. 28 “Ferie, recupero festività soppresse e festività del Santo Patrono”, che sostituisce la precedente disciplina contrattuale dell'art. 18 del CCNL del 6/7/1995, ma senza apportare novità di rilievo.

L'art. 30 "Ferie e riposi solidali" prevede, invece, la possibilità di cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di assistere figli minori che necessitino di cure costanti, le quattro giornate di riposo per le festività soppresse, nonché le giornate di ferie eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi del D.Lgs. 66/2003, secondo le previsioni di cui al comma 1, lett. a), del medesimo art. 30. Il richiedente potrà fruire delle ferie e dei riposi solidali, la cui cessione è su base volontaria ed a titolo gratuito, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle ferie e delle festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi per particolari motivi personali o familiari (art.32) e dei riposi compensativi eventualmente maturati. Laddove vengano meno le condizioni di necessità del richiedente, prima della fruizione totale o parziale delle ferie e delle festività soppresse, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

L'art. 31 "Permessi retribuiti" ha sostituito l'art. 19 del CCNL del 6/7/1995, dando rilievo, nell'utilizzo dei permessi per lutto, alla figura del convivente, ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge 20 maggio 2016, n. 76, ed introducendo il termine di 7 gg. lavorativi dal decesso, per la fruizione, già previsto dall'art. 1, comma 2, del Decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278, nonché la possibilità di differire la fruizione del permesso per matrimonio di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio, entro 45 giorni dalla data di celebrazione dello stesso.

Di nuova previsione sono i permessi orari disciplinati dall'**art. 32** del nuovo contratto, rubricato **"Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari"**, nella misura di 18 ore annue, non fruibili per frazione inferiore ad una sola ora e non fruibili 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. I suddetti permessi possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa ed in tale ipotesi l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore. Le ore di permesso di cui al comma 1 si riproporzionano in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Con successiva nota verrà comunicato il codice giustificativo delle assenze da inserire nella procedura SIGREP per detti permessi orari.

L'art. 33 disciplina i **"Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge"**. Resta ferma la fruizione dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 104/92, nel limite di tre giorni o di diciotto ore mensili. Tuttavia, al fine di garantire la funzionalità degli uffici, è necessaria di norma una programmazione mensile dei giorni in cui il dipendente intende assentarsi, da comunicare all'ufficio ad inizio mese, fatti salvi i casi di necessità ed urgenza, nei quali è possibile comunicare l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso (art. 33, commi 1, 2 e 3). Ricorrendone le condizioni, il dipendente ha inoltre diritto a fruire di altri permessi retribuiti, previsti da specifiche disposizioni di legge. L'art. 33, comma 4, richiama in particolare i permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, nonché i permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva l'art. 31, comma 1, 40 secondo alinea.

Trovano inoltre applicazione le disposizioni di cui all'art. 7 del D. Lgs. n. 119/2011 in materia di congedo per cure per gli invalidi. Sempre al fine di garantire la funzionalità degli uffici, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso (art. 33, comma 5).

Resta invariata la disciplina dei **"Permessi brevi"**, contenuta nell'**art. 33-bis** del nuovo contratto, che sostituisce l'art. 20 del CCNL del 6/7/1995. L'**art. 34** del CCNL Comparto Funzioni

Locali contrattualizza l'istituto dei **"Congedi per le donne vittime di violenza"**, introdotto nell'ordinamento dall'art. 24 del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, rispetto al quale lo scrivente Ufficio ha provveduto a fornire istruzioni operative con la Circolare prot. 2015.0737853 del 30/10/2015, alla quale si rinvia. L'art. 24, comma 7, del citato d. lgs. n. 80/2015 fa salve, in ogni caso, le disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva. Si richiama, al riguardo, l'art. 34, comma 3, del contratto, in ordine al trattamento economico spettante alla lavoratrice che fruisce del congedo, che è quello previsto dall'art. 43 del medesimo contratto per il congedo di maternità. E' inoltre prevista la possibilità di presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza (art. 34, comma 7) nonché di cumulare il congedo in esame con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 per un periodo di ulteriori trenta giorni (art. 34, comma 8). Con successiva nota verrà comunicato il codice giustificativo delle assenze da inserire nella procedura SIGREP per la suddetta tipologia di congedo.

L'art. 35 "Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici" introduce una nuova tipologia di permessi retribuiti per le assenze riconducibili appunto a visite, terapie prestazioni ed esami diagnostici.

Tali permessi, pari a complessivi 18 ore, sono equiparati alla malattia per quel che concerne il calcolo ed il trattamento economico del periodo di comporta e, se fruiti per l'intera giornata, anche per quanto riguarda la decurtazione del trattamento accessorio prevista per i primi dieci giorni di assenza per malattia. Ai fini del periodo di comporta, in caso di fruizione su base oraria, 6 ore sono equiparate ad una giornata di assenza.

Con successiva nota verranno comunicati i codici giustificativi delle assenze da inserire nella procedura SIGREP per le assenze orarie e giornalieri. Si precisa che vanno sempre imputate a malattia le assenze di cui ai commi 11 e 12 dell'art. 35.

L'art. 36 "Assenze per malattia" adegua la disciplina contrattuale delle assenze per malattie, precedentemente disciplinate dall'art. 21 del CCNL del 6/7/95, alla normativa di cui al D.P.R. 171/2011. Tale disciplina legislativa, peraltro, era già stata recepita dall'Amministrazione con l'art. 23 della legge regionale n. 1/2012 e successiva circolare prot. 621751/2015, alla quale si rinvia. Si segnala che il comma 11, chiarendo i dubbi interpretativi sorti in vigenza della precedente disposizione contrattuale, estende il trattamento economico previsto per il ricovero ospedaliero e day-hospital anche alle altre tipologie di assenza in esso indicate ed ai susseguenti periodi di convalescenza, debitamente certificati.

L'art. 37 "Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita", rispetto alla precedente disciplina delle assenze per gravi patologie, estende la disciplina del periodo di comporta e del trattamento economico già prevista per le giornate di effettuazione delle terapie salvavita anche ai giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle terapie per un periodo massimo di 4 mesi.

Ai fini della giustificazione delle predette assenze deve essere prodotta l'attestazione di cui al comma 2 in relazione alla sussistenza delle particolari patologie e la certificazione di cui al comma 4 relativamente ai singoli giorni di assenza. Con successiva nota verranno comunicati il codice giustificativo delle assenze da inserire nella procedura SIGREP per il periodo di assenze dovute agli effetti collaterali di durata massima pari a 4 mesi.

Con riferimento all'art. 38, rubricato **"Infortuni sul lavoro e malattie dovute a cause di servizio"** si evidenzia che il 3° comma limita l'applicabilità della disciplina delle assenze per causa di servizio esclusivamente ai dipendenti che abbiano ottenuto il relativo riconoscimento prima dell'entrata in vigore del D.L. 201/2011 che ha abrogato detto istituto. Considerato, però, che l'art. 6 del D.L. richiamato esclude espressamente dall'abrogazione i procedimenti in corso alla data della sua entrata in vigore nonché quelli per i quali, alla suddetta data, non era ancora scaduto il termine

per la presentazione dell'istanza, si ritiene che la disciplina contrattuale debba essere applicata anche per i dipendenti ai quali la causa di servizio è stata riconosciuta con decreto adottato successivamente alla data di entrata in vigore del D.L. 201/2011 in conformità a quanto previsto dal citato articolo 6.

Alcune novità sono state introdotte anche in merito all'istituto dell'**aspettativa per motivi personali e familiari**, già disciplinato dall'art. 11 del CCNL del 14/9/2000. Sostanzialmente immutata è rimasta la previsione dell'**art. 39**, comma 1, rispetto all'art. 11, comma 1, del precedente contratto, sulle ragioni giustificative del ricorso all'aspettativa, fatta eccezione per la necessità di fruirne al massimo in due periodi nel triennio. Ed infatti, l'aspettativa in esame è fruibile anche frazionatamente ed i relativi periodi non sono presi in considerazione ai fini del calcolo del periodo di comporta (art. 39, comma 2). Per il calcolo del triennio, la norma contrattuale sancisce l'applicabilità delle medesime regole previste per le assenze per malattia.

L'**art. 40** disciplina, invece, "**Altre aspettative previste da disposizioni di legge**", richiamando in parte le previsioni già contenute negli art. 12 e 13 del CCNL del 14/9/2000. Il citato art. 40 enumera, infatti, tra le aspettative, quelle per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo o per volontariato, mentre l'aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio, già disciplinata dall'art. 12 del CCNL del 14/9/2000, è confluita nel comma 2 del medesimo articolo. Il comma 3, infine, disciplina i congedi per eventi e cause particolari, già previsti dall'art. 18 del CCNL del 14/9/2000, rinviando al citato decreto ministeriale n. 278/2000 e prevedendo che tale tipologia di aspettativa possa essere fruita anche frazionatamente e possa essere cumulata con l'aspettativa per motivi personali e di famiglia, se utilizzata allo stesso titolo.

L'**art. 42 "Norme comuni sulle aspettative"** riproduce sostanzialmente la previgente disciplina di cui all'art. 14 del CCNL 14.9.2000, riducendo tuttavia a quattro mesi il termine che deve intercorrere tra due periodi di aspettativa ed escludendo il cumulo, oltre che nelle ipotesi già previste dalla precedente disposizione contrattuale, anche nei casi in cui il collocamento in aspettativa sia espressamente disposto dalle disposizioni legislative vigenti. Viene inoltre introdotto un termine di preavviso di gg. 10 entro il quale l'Amministrazione invita il dipendente a riprendere servizio, qualora vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione dell'aspettativa. Entro lo stesso termine, e per la stessa motivazione, il dipendente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa.

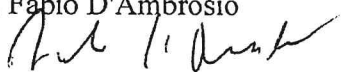
L'**art. 43 "Congedi dei genitori"**, nel sancire l'applicabilità al personale dipendente delle vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii., non introduce significativi elementi di novità rispetto alla previgente disciplina, fatta eccezione per la riduzione del termine di preavviso richiesto ai fini della fruizione del congedo (5 gg.), nonché per la previsione della possibilità di fruire del congedo in esame anche su base oraria. Si rinvia, al riguardo, alla citata circolare n. 0737853/2015.

L'**art. 44 "Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche"**, che sostituisce l'art. 21 del CCNL 14.9.2000, introduce, al comma 6, l'obbligo del dipendente di riprendere servizio anticipatamente di propria iniziativa od, in mancanza, nel termine fissato dall'Amministrazione, quando vengano meno le condizioni giustificative del beneficio ed al successivo comma 7 sanziona con la risoluzione del rapporto di lavoro la mancata ripresa in servizio, salvo casi di comprovato impedimento, alla scadenza di detto termine od alla conclusione del progetto di recupero.

L'**art. 48 "Unioni civili"** estende alle parti delle unioni civili di cui alla legge 76/2016 tutte le disposizioni contrattuali riferite al matrimonio ed ai coniugi.

Il Dirigente della UOD 01

dott. Fabio D'Ambrosio



Il Direttore Generale

dott.ssa Simonetta De Gennaro

