

Posta in entrata prot. n. 23142 del 26/07/2019

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

Assessorato delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica
Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica
e del Personale
Servizio 3 – Gestione Giuridica del Personale a tempo indeterminato
Viale Regione Siciliana, 2194
PALERMO

Prot. n. **83733** del **19 luglio 2019**

Oggetto: CCRL del personale del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10 – Le novità in materia di orario di lavoro, permessi, congedi, assenze per malattia.

Al Segretario Generale

Ai Dirigenti Generali dei
Dipartimenti Regionali e Uffici Equiparati

Ai Dirigenti degli Uffici Speciali

Ai Dirigenti degli uffici alle dirette dipendenze
del Presidente

Al Dirigente Generale del Corpo Forestale

Al Direttore del Fondo Pensioni

Ai Capi di Gabinetto

All'ARAN Sicilia

Alle Organizzazioni Sindacali

LORO SEDE

Con la presente si intendono fornire le prime istruzioni applicative sul CCRL 2016/2018 del personale comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art.1 della Legge Regionale 15 maggio 2000, n.10, con riferimento alle novità da questo introdotte in materia di orario di lavoro, congedi, permessi e malattia, al fine di agevolare l'univoca interpretazione ed applicazione delle stesse.

Orario di lavoro e pausa pranzo

Sostanzialmente invariata rimane con il vigente contratto la disciplina dell'orario di lavoro per il quale deve comunque rilevarsi che l'art. 31 del vigente contratto definisce la durata della pausa pranzo, fissando per essa un minimo di 30 minuti ed un massimo di 90 minuti.

La durata e la collocazione della pausa vanno definite in funzione della tipologia di lavoro, della eventuale disponibilità di servizi di ristoro, nonché in considerazione della dislocazione delle sedi dell'Amministrazione nell'ambito della città e delle dimensioni della stessa.

Si rammenta che il personale, purché non turnista, ha diritto alla pausa qualora la prestazione di lavoro giornaliera complessiva ecceda le sei ore e trenta minuti.

Rimane la possibilità di prevedere pause di diversa durata per il personale in particolari condizioni personali, sociali e familiari di cui al comma 4 dell'art. 34.

Servizio mensa e buoni pasto

Nuove condizioni per la fruizione del buono pasto sono previste dall'art. 102 del CCRL 2016/2018, ove si dispone che *“in caso di orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni, il buono pasto è attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente, per il completamento dell'orario settimanale, effettua il rientro pomeridiano obbligatorio, con una prestazione lavorativa ordinaria della durata complessiva di almeno sette ore e trenta minuti, nel rispetto della pausa di cui all'art.31”* ed altresì che *“il buono pasto è attribuito anche per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua una prestazione di lavoro giornaliera, comprensiva della prestazione ordinaria e straordinaria, della durata complessiva di almeno otto ore, nel rispetto della pausa prevista all'art.31”*.

Non si ha diritto al buono pasto in caso di rientro pomeridiano effettuato per recuperare un debito orario.

Il valore nominale del singolo buono pasto rimane fissato in € 7,00.

Ferie e festività soppresse

E' confermato in generale quanto già previsto in materia dal previgente contratto, fatta salva la previsione di cui ai commi 14 e 15 dell'art. 37 dell'attuale CCRL per la quale le ferie non godute entro l'anno di maturazione a causa di indifferibili esigenze di servizio o per motivate esigenze di carattere personale dovranno essere fruite entro il 30 settembre dell'anno successivo piuttosto che entro il precedente termine fissato al 30 giugno.

Con riguardo al trattamento economico spettante durante il periodo di ferie, si segnala che il comma 1 dell'articolo in argomento ricomprende in esso espressamente l'eventuale indennità di posizione organizzativa.

Il limite del 30 settembre di cui sopra si applica anche nel corso del corrente anno per le ferie residue relative all'anno 2018.

Ferie e riposi solidali

L'art. 39 del CCRL 2016/2018 del comparto non dirigenziale, ha introdotto in via sperimentale tale nuovo istituto, per il quale il dipendente, su base volontaria e a titolo gratuito, può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenze di prestare *assistenza ai figli minori* che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute:

- a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 66/2003; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

- b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse.

I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità sopra considerate, attestate da certificazione rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata, possono presentare

specifica richiesta all'Amministrazione, per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda (reiterabile).

La richiesta, garantendo l'anonimato del richiedente, verrà resa nota a tutto il personale il quale, se interessato, dovrà formalizzare la propria decisione indicando i giorni di ferie o festività soppresse che intende cedere.

Per l'applicazione e gestione del presente istituto verranno fornite apposite indicazioni operative.

Permessi retribuiti

I permessi retribuiti, già previsti e disciplinati dall'art. 47 del previgente CCRL e, con riguardo ai permessi per particolari motivi personali e familiari, incisivamente modificati, nella misura e nel computo per intervento del legislatore regionale (art. 49, l.r. n. 9/2015) risultano nell'odierno contratto contemplati in tre distinti articoli.

Il primo di questi, l'art. 40, tratta dei permessi retribuiti che possono essere concessi per partecipazione a concorsi o esami, per matrimonio e per lutto, previsti nella medesima precedente misura (rispettivamente 8 giorni, 15 giorni e 3 giorni per evento).

Le modifiche rispetto alle precedenti previsioni riguardano la possibilità di fruire del permesso per matrimonio entro 45 giorni (non più 30) dalla data in cui esso è stato contratto e, con riguardo al permesso per lutto, l'indicazione del termine entro il quale poterne fruire, fissato in 30 giorni dall'evento e l'aggiunta tra i soggetti per i quali se ne ha diritto del convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della l. n. 76/2016.

Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

L'art. 41 si occupa dei permessi orari per particolari motivi personali o familiari recando sensibili innovazioni rispetto alla previgente disciplina così come modificata dall'art. 49 della l.r. n. 9/2015.

Rappresentando per il contratto collettivo dei dipendenti regionali, nella odierna formulazione, di fatto, un nuovo istituto, si ritiene utile riportare di seguito l'integrale testo della norma:

1. *Al dipendente possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.*
2. *I permessi orari retribuiti del comma 1:*
 - a) *non riducono le ferie;*
 - b) *non sono fruibili per frazioni inferiori a una sola ora;*
 - c) *sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;*
 - d) *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;*
 - e) *possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi l'incidenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;*
 - f) *sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo di lavoro.*
3. *Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.*

4. *In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma.*

Dal superiore testo si desume che ai fini della concessione del permesso non è definita una casistica; inoltre rispetto al precedente CCRI è venuta meno la necessità di documentare i motivi per i quali si chiede il permesso ma rimane, comunque, necessario che il dipendente rappresenti, motivandole, le proprie esigenze al responsabile dell'ufficio presso il quale presta servizio, il quale valuterà l'opportunità (possibilità) di concedere il permesso contemperando gli interessi del dipendente con le ragioni organizzative e operative dell'ufficio.

La disposizione di cui al comma 2, lett. b) è da intendersi nel senso che non si può fruire di permessi inferiori a 1 ora, mentre è possibile fruire, ad esempio, di permessi della durata di 1 ora e 20 minuti.

I dipendenti che ne avranno l'esigenza potranno fruire entro il corrente anno delle ore di permesso non fruite rispetto al contingente di 18 ore già previsto dall'art.47 del CCRL 2002/2005, come modificato dall'art. 49 della l.r. n. 9/2015.

Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

Con l'art. 42 si afferma il diritto dei dipendenti di avvalersi, ove ne ricorrano le condizioni, dei permessi retribuiti previsti da apposite norme di legge.

Tra questi vengono in particolare indicati i permessi ex art. 33, comma 3 della l. n. 104/1992, i permessi per i donatori di sangue previsti dall'art. 1 della l. n. 584/1967 come sostituito dall'art. 13 della l. n. 107/1990, quelli per i donatori di midollo osseo previsti dall'art. 5, comma 1 della l. n. 52/2001, nonché i permessi di cui all'art. 4, comma 1 della l. n. 53/2000.

La formalizzazione del diritto a fruire di tali ultimi permessi costituisce per i dipendenti regionali una innovazione rispetto all'orientamento finora adottato dall'Amministrazione.

L'art. 4, comma 1 della l. n. 53/2000 prevede che *“La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.”*

Occorre precisare che la norma trova applicazione solo con riguardo all'ipotesi di documentata grave infermità del congiunto, rimanendo i casi di lutto disciplinati dall'art. 40 del vigente CCRL.

Il comma 2 dell'art. 42 in argomento, con riguardo ai permessi previsti dall'art. 33, comma 3 della l. n. 104/1992, prevede che il dipendente che ne fruisce predisponga, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese; ciò al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa.

Per le altre tipologie di permesso contemplate dallo stesso articolo il comma 5 indica in tre giorni il preavviso minimo con il quale il dipendente deve comunicare all'ufficio i giorni in cui intende assentarsi.

Fatti salvi i casi di necessità o urgenza, i dipendenti interessati devono attenersi a tali disposizioni.

Permessi brevi

La novità introdotta dall'art. 43 dell'attuale CCRL è costituita dall'incremento del monte ore disponibile che passa da 36 a 48 ore.

Nulla cambia in ordine alla modalità di richiesta e fruizione dei permessi, pertanto la richiesta deve essere effettuata in tempo utile e comunque non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal responsabile; la durata del permesso non potrà essere superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, per consentire al responsabile dell'ufficio di adottare le misure necessarie per garantire la continuità del servizio.

Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal responsabile e in caso di mancato recupero deve essere effettuata la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici

Con l'art. 44 del presente contratto collettivo viene introdotto un nuovo istituto, reso necessario al fine di dare attuazione all'art. 55-septies, comma 5-ter del d.lgs. n. 165/2001 ove è disposto che *“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 trasmessa da questi ultimi mediante posta elettronica.”*

La norma contrattuale prevede che ai dipendenti sono riconosciute 18 ore annuali di permesso per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, fruibili sia su base giornaliera che oraria, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

Se fruiti su base oraria:

- sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, nonché con i riposi compensativi ;
- non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
- ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa;

Se fruiti per l'intera giornata

- l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza (esempio, 6 ore e 30 minuti o 10 ore);
- il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

L'assenza per i permessi è giustificata mediante attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privata, che hanno svolto la visita o la prestazione, anche in ordine all'orario, e va inoltrata all'Amministrazione dal dipendente oppure trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura della struttura presso la quale si è usufruito della prestazione.

L'assenza può essere imputata a *“malattia”*, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico nei seguenti casi:

- concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto. In tali ipotesi l'assenza per malattia è giustificata mediante *attestazione di malattia* del medico curante, comunicata all'Amministrazione secondo le

modalità ordinariamente previste in tale ipotesi e mediante *attestazione di presenza*, redatta dal medico (o dal personale amministrativo) della struttura (anche privata o convenzionata), che hanno svolto la visita o la prestazione. La certificazione stessa deve contenere indicazione anche in ordine all'orario cui la prestazione è stata realizzata e va inoltrata all'Amministrazione dal dipendente (oppure trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica) a cura del medico o della struttura;

- incapacità lavorativa determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, e inoltre nei casi di visite specialistiche o esami diagnostici effettuati su invito della ASP per screening di popolazione per la prevenzione oncologica. L'assenza deve essere giustificata mediante attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura dove è stata svolta la visita o fornita la prestazione. Quest'ultima certificazione deve essere inoltrata all'Amministrazione dal dipendente oppure trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura e deve contenere indicazioni anche in ordine all'orario.

E' imputata a malattia, inoltre, l'assenza del dipendente che, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a *terapie comportanti incapacità al lavoro*; in tal caso è sufficiente produrre un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità dei trattamenti sanitari comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti.

Il dipendente produrrà tale certificazione all'Amministrazione *prima* dell'inizio delle terapie, fornendo il calendario preciso, ove sussistente, e *di volta in volta* inoltrerà le singole attestazioni di presenza dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico.

In alternativa il dipendente, per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, può fruire anche dei permessi brevi, per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore e dei riposi compensativi.

L'assenza non può mai essere giustificata mediante autocertificazione.

Trattandosi di un nuovo istituto, l'eventuale fruizione nei primi mesi del 2019, ai sensi dell'art.55-septies del d.lgs. n. 165/2001, di assenze giornaliere per visite specialistiche non ha alcuna incidenza sul monte orario complessivo riconosciuto.

Pertanto, dopo l'entrata in vigore del vigente CCRL, il lavoratore potrà fruire per intero delle 18 ore annue di permesso retribuito di cui all'art. 44.

Assenze per malattia

In ordine alle assenze per malattia, l'art. 46 del vigente CCRL integra ed armonizza le previsioni già contenute nell'art. 50 del previgente contratto con le disposizioni di cui all'art. 49, comma 18 della l.r. n. 9/2015 in ordine al trattamento economico dei primi 10 giorni di assenza e con le disposizioni contenute nel D.P.R. n. 171/2011 recante "*Regolamento di attuazione in materia di risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche dello Stato e degli enti pubblici nazionali in caso di permanente inidoneità psicofisica, a norma dell'articolo 55-octies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*"

L'art. 46 in parola introduce altresì, con riguardo alla riduzione della retribuzione per i primi 10 giorni di assenza per malattia un trattamento di maggior favore per i casi di ricovero ospedaliero e successivo periodo di convalescenza, day-hospital, ricovero domiciliare, day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero.

Come già previsto nel previgente contratto, al dipendente che abbia superato il periodo di prova viene riconosciuto il diritto al mantenimento del posto di lavoro per un periodo di diciotto mesi. Al fine del raggiungimento di tale limite si sommano tutte le assenze per malattie (giustificate) che siano intervenute nei tre anni antecedenti l'assenza per malattia in corso.

Nei casi particolarmente gravi il dipendente ha diritto di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi.

In questi casi l'Amministrazione *d'ufficio o su iniziativa del dipendente*, procede all'accertamento delle condizioni di salute, per il tramite delle competenti commissioni mediche al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

Nel caso in cui il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo *svolgimento delle mansioni* del proprio profilo professionale, l'Amministrazione procede secondo quanto previsto dall'art.7 del DPR 171/2011 ove è disposto che:

1. *nel caso di inidoneità permanente relativa allo svolgimento delle mansioni del profilo professionale di appartenenza del dipendente, l'amministrazione pone in atto ogni tentativo di recupero al servizio nelle strutture organizzative di settore, anche in mansioni equivalenti o di altro profilo professionale riferito alla posizione di inquadramento, valutando l'adeguatezza dell'assegnazione in riferimento all'esito dell'accertamento medico e ai titoli posseduti ed assicurando eventualmente un percorso di riqualificazione.*
2. *nel caso di inidoneità a svolgere mansioni proprie del profilo di inquadramento o mansioni equivalenti, l'amministrazione può adibire il lavoratore a mansioni proprie di altro profilo appartenente a diversa area professionale o eventualmente a mansioni inferiori, se giustificate e coerenti con l'esito dell'accertamento medico e con i titoli posseduti, con conseguente inquadramento nell'area contrattuale di riferimento ed assicurando eventualmente un percorso di riqualificazione.*
3. *Se non sono disponibili nella dotazione organica posti corrispondenti ad un profilo di professionalità adeguata in base alle risultanze dell'accertamento medico, l'amministrazione colloca il dipendente in soprannumero, rendendo indisponibili, sino a successivo riassorbimento, un numero di posti equivalente dal punto di vista finanziario.*
4. *Se il dipendente e' adibito a mansioni inferiori, il medesimo ha diritto alla conservazione del trattamento economico fisso e continuativo corrispondente all'area ed alla fascia economica di provenienza mediante la corresponsione di un assegno ad personam riassorbibile con ogni successivo miglioramento economico.*

Nel caso in cui il dipendente sia invece dichiarato *permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro*, l'Amministrazione ai sensi del DPR 171/2011 (art.8), risolve 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.

Nel caso, infine, 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), l'Amministrazione può chiedere, egualmente, l'accertamento della idoneità psico-fisica, anche prima del superamento del primo periodo di 18 mesi.

I periodi di assenza per malattia, con esclusione dell'ulteriore periodo di 18 mesi, sono riconosciuti utili alla maturazione dell'anzianità di servizio e ad ogni altro effetto.

Secondo quanto previsto dall'odierno CCRL il trattamento economico spettante durante il periodo di assenza per malattia è il seguente:

1. per i primi nove mesi

- assenze inferiori a 10 giorni = *intera retribuzione mensile fissa e continuativa con esclusione di ogni compenso accessorio comunque denominato (operano le decurtazioni di cui all'art.49, comma 18 della l.r. n. 9/2015);*
- assenze oltre il decimo giorno continuativo, ricovero ospedaliero e successiva convalescenza post ricovero, nonché day-hospital, ricovero domiciliare, day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero = *oltre al trattamento di cui al punto precedente compete anche il trattamento economico accessorio fisso e ricorrente, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità legate allo svolgimento della prestazione lavorativa;*

2. per i successivi tre mesi

90 % del trattamento economico di cui al punto 1

3. per gli ulteriori 6 mesi

50% del trattamento economico di al punto 1

Nessuna retribuzione spetta al dipendente per le eventuali assenze ulteriori rispetto ai primi 18 mesi.

In caso di comporto frazionato i periodi di cui sopra devono essere computati con riferimento alle assenze effettuate nel triennio che precede l'ultimo evento morboso.

Rimangono invariate le altre disposizioni, per le quali si rinvia a quanto già espresso nelle precedenti apposite circolari.

Il trattamento economico previsto dal presente articolo nei casi di ricovero ospedaliero ed equiparati verrà adottato per le assenze successive al 9 maggio 2019.

Assenza per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

L'art. 47 del CCRL 2016/2018 prevede che in caso di gravi patologie che richiedano terapie salvavita o salva organi i relativi ricoveri ospedalieri o di day-hospital, nonché i giorni di assenza dovuta all'effettuazione delle terapie e agli effetti collaterali delle stesse comportanti incapacità lavorativa, sono escluse dal computo delle assenze per malattia ai fini della maturazione del periodo di comporto.

Per tali periodi di assenza al dipendente spetta l'intera retribuzione mensile fissa e continuativa, compreso il trattamento economico accessorio fisso e ricorrente, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità legate allo svolgimento della prestazione lavorativa.

La sussistenza della particolare patologia che richiede le terapie di cui sopra deve essere attestata dall'ASP o dagli enti accreditati, i giorni di assenza dovuti alla terapia ed ai suoi effetti collaterali devono essere debitamente certificati dall'ASP o dalla struttura medica convenzionata presso la quale è stata effettuata la terapia.

La norma in questione prevede altresì che il medesimo trattamento economico e l'esclusione dal computo nel periodo di comporto si applica anche ai mutilati o invalidi di guerra o per servizio, la cui menomazione sia ascrivibile alle categorie dalla I alla V della Tabella A di cui al d.lgs. n.834/1981, per i giorni di eventuali cure termali la cui necessità, relativamente allo stato di gravità dell'invalidità, sia debitamente documentata.

La disciplina di cui all'art.47 si applica alle assenze per l'effettuazione di terapie intervenute in data successiva alla sottoscrizione del CCRL 2016/2018.

Infortunati sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

Sulla materia, disciplinata dall'art. 48 del vigente contratto collettivo, si provvederà a fornire istruzioni con separato documento.

Aspettative

La materia, così come disciplinata dagli artt. 49 (aspettativa per motivi familiari e personali), 50 (aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'estero e nel resto d'Italia), 51 (altre aspettative previste da disposizioni di legge) e 52 (norme comuni sulle aspettative) del CCRL 2016/2018, non presenta elementi di novità rispetto a quanto già previsto dagli artt. 52 e 53 del previgente CCRL.

Si riassumono, comunque, di seguito i principali aspetti dell'istituto

Aspettativa per motivi familiari e personali (art. 41)

Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi per esigenze personali e di famiglia, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, fruibile anche frazionatamente per una durata complessiva non superiore a 12 mesi in un triennio; i relativi periodi non sono computati ai fini del calcolo del periodo di comparto.

Aspettative per ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'estero e nel resto d'Italia (Art. 50)

Il dipendente può chiedere, ed ottenere compatibilmente con le esigenze di servizio, il collocamento in aspettativa senza assegni per ricongiungersi al coniuge che lavori all'estero o nel resto d'Italia. L'aspettativa, che può protrarsi finché sussiste la condizione che l'ha motivata e cessa con il venir meno della stessa, può essere revocata in qualunque momento per motivi di servizio.

Altre aspettative previste da disposizioni di legge (Art. 51)

Trattasi delle aspettative concesse per:

- cariche pubbliche elettive;
- cooperazione internazionale con i paesi in via di sviluppo;
- volontariato;
- dottorati di ricerca o borse di studio.

Inoltre, per gravi e documentati motivi familiari, individuati dal Regolamento Interministeriale n.278 del 21/07/2000, può essere concesso un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, *non superiore a due anni*, per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità. Tale aspettativa, se utilizzata allo stesso titolo, può essere cumulata con l'aspettativa per motivi familiari e personali di cui all'art. 49 del contratto.

Norme comuni sulle aspettative (Art.52)

Permane l'impossibilità di godere di due periodi di aspettativa, anche per motivi diversi, se non siano trascorsi almeno quattro mesi di servizio attivo tra gli stessi, divieto che, comunque, non trova applicazione per le aspettative riguardanti cariche elettive, sindacali, per volontariato, per le assenze di cui al D.Lgs. n.151/2001 e per le aspettative disposte da particolari disposizioni di legge.

Venuti meno i motivi che hanno portato alla concessione dell'aspettativa, anche prima della scadenza della data prevista, l'Amministrazione invita il dipendente a riprendere servizio con un preavviso di 10 giorni. Ugualmente, il dipendente deve spontaneamente riprendere servizio entro 10 giorni dal momento in cui risultano cessate le ragioni che lo hanno indotto a richiedere l'aspettativa. Salvo i casi di comprovato impedimento, il mancato rientro in servizio alla scadenza del periodo di aspettativa comporta la risoluzione del rapporto di lavoro con le procedure dell'art. 74 del contratto.

Congedi dei genitori

La disciplina contrattuale dei congedi genitoriali dettata dall'art. 56 del CCRL 2002/2005 aveva già subito una significativa modifica ad opera dell'art. 49, comma 21 della l.r. n. 9/2015 che per la fruizione dei congedi in parola ha assegnato ai dipendenti regionali il medesimo trattamento giuridico ed economico previsto per i dipendenti del comparto Ministeri.

Il nuovo contratto collettivo, dove la materia è disciplinata dall'art. 53, si adegua a tale disposizione di legge, disponendo al comma 3 del citato articolo che *"Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1 del d.lgs. n. 151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2."*

Il comma 2 dell'articolo in argomento prevede che per i casi di astensione obbligatoria ex artt. 16 e 17 del d.lgs. n. 151/2001 e per il congedo di paternità di cui all'art. 28 dello stesso decreto spetta l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa l'indennità di posizione organizzativa, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione decentrata integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

Con l'obiettivo di armonizzare la disciplina dei congedi parentali dei dipendenti regionali con la omologa disciplina relativa ai dipendenti del comparto Ministeri, il comma 4, sempre dell'art.53, porta a 30, dai 5 che erano previsti dal previgente contratto, i giorni di congedo retribuito per malattia del bambino di età inferiore ai 3 anni spettanti per ciascun anno complessivamente per entrambi i genitori.

Altro elemento di novità da segnalare è l'introduzione, con il comma 8 dell'art. 53 in parola, della possibilità di fruizione dei congedi di cui all'art. 32 del d.lgs. 151/2001 su base oraria, in attuazione delle previsioni del comma 1-bis dello stesso articolo 32.

Nelle more di una più specifica definizione contrattuale delle modalità di fruizione dei congedi su base oraria, si ritiene che si possa procedere secondo quanto indicato dal comma 1-ter del medesimo art. 32, d.lgs. n. 151/2001, secondo il quale la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale che, per i dipendenti regionali, nel caso di settimana lavorativa articolata su 5 giorni, è pari a 3 ore e 36 minuti.

Sulla materia, anche per gli aspetti trattati con la presente, si rimanda a quanto già espresso nella circolare prot. n. 159470 del 30.11.2015.

Altri istituti

Rimangono sostanzialmente inalterate le disposizioni a tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche (art. 54) e dei dipendenti portatori di handicap (art. 55).

Nel complesso invariata risulta anche la disciplina dei permessi studio (art. 56), che viene comunque estesa al personale a tempo determinato, e dei congedi per la formazione per le quali si rimanda alle apposite disposizioni già precedentemente emanate.

Unioni civili

L'art. 59 del vigente contratto, al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti ed il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla Legge 76/2016 precisa che le disposizioni di cui al CCRL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole "coniuge" "coniugi" o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuno delle parti dell'unione civile.

Si invitano le SS.LL. ad assicurare alla presente adeguata diffusione tra tutto il personale.

Il Dirigente Generale
Rosalba Pipia