



Comune di Santa Cristina Gela

Città Metropolitana di Palermo

Giunta municipale n. _____ del _____

REGOLAMENTO GESTIONE PRESENZE ED ASSENZE DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI SANTA CRISTINA GELA

(approvato con Giunta Municipale n. 1 del 24 gennaio 2017)

Art. 1- L'orario di servizio - flessibilità

1.L'orario di servizio è "il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare il funzionamento degli Uffici e l'erogazione dei servizi all'utenza"(Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 4797/92). Pertanto, "per orario di servizio" si intende l'arco temporale di funzionamento del servizio in cui è inserito il dipendente, ossia il periodo di tempo utile per l'erogazione all'utenza delle varie attività di sportello (front-office) e per lo svolgimento dei compiti che garantiscono la normale funzionalità dell'Ufficio. 2.L'orario di servizio è di norma articolato su cinque giorni lavorativi settimanali, dal lunedì al venerdì, con un rientro pomeridiano nella giornata di martedì.

3.A tutti i dipendenti è consentito di fruire dell'orario flessibile anticipando o posticipando l'orario d'entrata e di uscita (nelle ore antimeridiane e pomeridiane) di 30 minuti al massimo. Il recupero della flessibilità in entrata dovrà essere effettuato tramite prolungamento dell'orario di uscita nello stesso giorno. Poiché l'orario flessibile è predeterminato e tassativo, la presenza in servizio prima dell'orario stabilito non viene registrata ai fini della prestazione lavorativa.

4.Ogni entrata posticipata ed ogni uscita anticipata oltre la flessibilità devono costituire un'eccezione ed oltre a dover essere debitamente autorizzate dal Responsabile di Struttura, danno luogo all'applicazione dell'istituto del permesso breve.

Art. 2 - Rilevazione delle presenze

1.Il rispetto dell'orario di lavoro viene accertato mediante rilevazione automatizzata e deve essere registrata mediante il passaggio, in entrata ed in uscita, del cartellino personale (*badge*) accertandosi che il terminale indichi l'ingresso o l'uscita.

2. La registrazione dell'entrata e dell'uscita deve essere effettuata personalmente dal dipendente.

3.Nel caso di mancata rilevazione automatizzata a causa del verificarsi di eventi assolutamente eccezionali e sporadici, deve essere prodotta apposita giustificazione scritta vistata dal responsabile della struttura di appartenenza e trasmessa al Servizio del Personale.

Art. 3- L'orario di apertura al pubblico degli uffici comunali

1.L'orario di apertura al pubblico è "il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia, ovvero le fasce orarie di accesso ai servizi da parte dell'utenza. L'orario d'apertura al pubblico è dunque, l'orario durante il quale gli Uffici sono a disposizione dell'utenza, si colloca all'interno dell'orario di servizio e, di norma, con lo stesso, salvo i casi in cui per il regolare funzionamento dell'Ufficio, sia necessario riservare parte dell'orario di servizio allo svolgimento d'attività di back-office senza afflusso d'utenza allo sportello (Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 8/93 del 9.3.1993).

2.L'orario di apertura al pubblico degli uffici comunali viene determinato con provvedimento del Sindaco.

Art. 4-Orario di lavoro

1.L'orario di lavoro è l'articolazione temporale della prestazione lavorativa che ciascun dipendente è tenuto a rendere nell'ambito del proprio rapporto lavorativo con l'amministrazione e nei limiti delle



Comune di Santa Cristina Gela

Città Metropolitana di Palermo

Giunta municipale n. _____ del _____

ore settimanali contrattuali (Decreto Legislativo del 08 aprile 2003 n.66 art.1, comma 2, lettera a) e C.C.N.L. del 06.07.1995 art.17). Pertanto, conseguentemente, l'orario di lavoro non potrà che essere funzionale a quello di servizio.

2.L'articolazione dell'orario di lavoro è il seguente:

ORARIO PER TUTTI I SERVIZI

LUNEDI	08.00-14.30	
MARTEDI'	08.00-14.30	15.15-18.45
MERCOLEDI'	08.00-14.30	
GIOVEDI'	08.00-14.30	
VENERDI'	08.00-14.30	

ORARIO SERVIZIO CIMITERO –dipendente Sig. Musacchia Calogero

LUNEDI	08.00-14.00	
MARTEDI'	08.00-14.00	15.00-18.00
MERCOLEDI'	////	
GIOVEDI'	08.00-14.00	
VENERDI'	08.00-14.00	
SABATO	08.00-14.00	
DOMENICA	09.00-12.00	

Art. 5 – Uscita per servizio

In tutti i casi in cui sia necessario ricorrere alla “Uscita per servizio”, è richiesto al personale interessato di avvisare il Responsabile del Settore e di eseguire la corretta timbratura in uscita e in entrata con il codice specifico creato per la fattispecie in parola.

Art. 6- Buoni pasto

1.Il Comune di Santa Cristina Gela in base agli artt. 45 e 46 del CCNL 14-9-2000, attribuisce un buono pasto ai dipendenti che, dopo aver prestato servizio nelle ore mattutine, proseguono l'attività lavorativa in orario pomeridiano nella sola giornata prevista per il rientro pomeridiano.

2.E' obbligo del Responsabile di Area segnalare i comportamenti difformi a tale disposizione e comunicarla al Servizio Personale per i dovuti adempimenti.

3.La prestazione lavorativa non dovrà essere complessivamente inferiore a 7 ore complessive giornaliere escluso il tempo della pausa pranzo.

4.L'erogazione giornaliera del buono pasto in sostituzione del servizio di mensa è regolata dalle seguenti condizioni:

a) il lavoratore deve essere in servizio e deve effettuare le regolari timbrature della giornata; in assenza di timbratura in entrata e in uscita o di regolarizzazione delle stesse, il buono pasto non potrà essere assegnato.

b) In caso di mancata effettuazione della pausa pranzo il buono pasto non verrà conteggiato

5.Il valore nominale è di € 5,29 limite massimo ad oggi non soggetto a tassazione. A decorrere al 1° luglio 2015, ai sensi di quanto previsto dai commi 15 e 16 dell'art. 1 della Legge di Stabilità 2015, il valore nominale degli stessi non soggetto a tassazione sarà portato a € 7,00 se resi in forma elettronica e fino a € 200,00 di ulteriori redditi esentasse.



Comune di Santa Cristina Gela

Città Metropolitana di Palermo

Giunta municipale n. _____ del _____

6. Il diritto al buono pasto non decade in caso di fruizione nel giorno del rientro dei sottoindicati permessi ad ore in quanto tali periodi sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro:

- a) assemblea sindacale;
- b) permessi sindacali (art. 11 CCNQ 98);
- c) permessi RSU;
- d) servizio esterno e missioni;

7. In caso di fruizione di un breve permesso orario o di permesso orario ex legge 104/92, fermo restando il rispetto delle sette ore complessive di lavoro, escluso il tempo della pausa pranzo, il dipendente deve comunque assicurare, almeno quattro ore di prestazione lavorativa antimeridiana. Qualora detti permessi siano fruiti successivamente al rientro dalla pausa pranzo, il dipendente deve assicurare almeno due ore di prestazione lavorativa pomeridiana.

Non si ha diritto al buono pasto nei giorni di assenza dal servizio per l'intera giornata, comunque essa sia giustificata e nei giorni in cui non si effettua il rientro pomeridiano.

In conformità delle disposizioni normative nazionali, del Decreto Legislativo n. 66/2003, e del CCNL 06 luglio 1995, le ferie vanno godute durante l'anno di maturazione.

Art. 8- Ferie

1. La fruizione dei giorni di ferie ulteriori rispetto alle due settimane (periodo minimo continuativo), da concedere nell'anno di maturazione, può essere rinviata al primo semestre dell'anno successivo solo se sussistono indifferibili esigenze di servizio che dovranno essere esplicitate e dettagliate per iscritto dal Responsabile di Settore in modo formale e completo, anche sotto il punto di vista della loro indifferibilità.

Il lavoratore che per esigenze di servizio, (quando rivestono carattere eccezionale), non ha potuto usufruire delle ferie al 31 dicembre dell'anno di maturazione, le dovrà necessariamente fruire entro il 30 aprile dell'anno successivo, e in ogni caso non oltre il 30 giugno.

2. Nel caso in cui alla data del 30 giugno esigenze indifferibili e giustificate, abbiano impedito il godimento delle ferie residue, il Responsabile di Area dovrà assegnare le ferie d'Ufficio.

Il lavoratore presenta la richiesta di ferie utilizzando unicamente il modello cartaceo in uso.

Ai dipendenti a tempo indeterminato con oltre tre anni di servizio e con orario di lavoro distribuito su cinque giorni settimanali, spettano 28 giorni di ferie e 4 giornate di riposo (cd. festività soppresse); ai dipendenti neo-assunti per i primi tre anni di servizio spettano 26 giorni di ferie e 4 giornate di riposo.

3. Ai dipendenti a tempo indeterminato con oltre tre anni di servizio e con orario di lavoro articolato su sei giorni settimanali spettano 32 giorni di ferie e 4 giornate di riposo; ai dipendenti neo-assunti per i primi tre anni di servizio spettano 30 giorni di ferie e 4 giornate di riposo. Per calcolare l'anzianità di servizio che assurge a presupposto per il computo delle ferie si valuta anche la durata di eventuali impieghi di ruolo a tempo indeterminato resi presso enti pubblici diversi da quello di appartenenza. L'esatta quantificazione dei giorni di ferie spettanti ai dipendenti neoassunti è riservata al Servizio Risorse Umane, mentre il computo relativo al loro godimento è delegato ai singoli Settori dell'Ente. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi del servizio prestato; la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

Il Comune di Santa Cristina Gela considera giorno festivo 24 luglio, ricorrenza del Santo Patrono - Santa Cristina - purché ricadente in giorno lavorativo.

Le ferie non possono essere fruiti ad ore.



Comune di Santa Cristina Gela

Città Metropolitana di Palermo

Giunta municipale n. _____ del _____

4. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero.

La malattia del bambino fino all'ottavo anno di età, che dia luogo a ricovero ospedaliero documentato, interrompe le ferie, su richiesta del genitore, secondo le vigenti disposizioni.

Non è possibile interrompere le ferie con un permesso per particolari motivi personali.

In caso di aspettativa senza assegni, di norma le ferie devono essere ridotte in misura proporzionale alla durata dell'assenza, in quanto essa determina una sospensione del rapporto di lavoro (e quindi dei diritti e dei doveri ad esso relativi). Tale interpretazione vale anche nei casi di aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio ovvero nel caso di aspettativa per volontariato richiamata dall'art. 13 CCNL del 14.9.2000.

5. Le ferie ed i permessi retribuiti, in caso di part-time orizzontale sono pari a quelle previste per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno; in caso di part-time verticale ferie e permessi verranno proporzionati alle giornate di lavoro prestate nel corso dell'anno.

Art. 9- Visite mediche specialistiche e terapie

1. Per quanto riguarda le assenze per visite mediche, prestazioni specialistiche o accertamenti diagnostici, ove non sia oggettivamente possibile effettuarli al di fuori dell'orario di servizio, è opportuno distinguere:

- a) per l'assenza superiore a metà giornata lavorativa, il dipendente usufruisce di una giornata intera di malattia, e pertanto si assenta dal lavoro per l'intera giornata;
- b) per l'assenza inferiore o pari a metà giornata lavorativa, il dipendente può usufruire di un permesso breve, da recuperare, pari alle sole ore in cui è impegnato per la visita e, in questo caso, lavorerà regolarmente le restanti ore.

2. Non è ammesso il frazionamento della giornata di malattia.

3. Nel caso in cui il dipendente usufruisca dell'intera giornata di malattia, si precisa che, in ogni caso, è necessario che il dipendente esibisca la certificazione medica rilasciata dal medico di famiglia che prescrive la visita e gli accertamenti nonché quella rilasciata dalla struttura sanitaria, attestante l'effettuazione della visita o degli accertamenti.

4. Il dipendente presenterà inoltre una autocertificazione attestante l'impossibilità di effettuare la prestazione al di fuori dell'orario di servizio.

5. Qualora il dipendente opti per il recupero delle ore, si ricorda, che i permessi a recupero non possono avere una durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché di almeno 4 ore consecutive, e non possono eccedere il limite di 36 ore complessive annue.

Art. 10 - Assemblee sindacali

1. I dipendenti dell'Ente hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che possono riguardare la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, sono indette dalle associazioni sindacali presenti nell'Ente, possono essere indette singolarmente congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materia di interesse sindacale e del lavoro. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di Dirigenti sindacali esterni devono essere comunicate all'Amministrazione con preavviso scritto di almeno 3 giorni. Se per cause eccezionali e motivate la data dell'assemblea dovesse essere spostata, tale cambiamento deve essere comunicato per iscritto dai sindacati entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali. L'assemblea è svolta di norma



Comune di Santa Cristina Gela

Città Metropolitana di Palermo

Giunta municipale n. _____ del _____

all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili all'interno dei Settori/Servizi interessati.

3. I dipendenti timbrano l'uscita prima di recarsi all'assemblea e l'entrata all'atto di rientro al lavoro. Il tempo necessario per recarsi all'assemblea fa parte delle ore utilizzate. Qualora il dipendente dovesse eccedere le ore annue spettanti, si procederà al recupero delle stesse o alla decurtazione dello stipendio.

Art. 11- Controllo sull'orario di lavoro

1. Al Responsabile di Area e al responsabile del servizio del personale spetta il controllo sul rispetto dell'orario di lavoro ordinario dei dipendenti E' fatto divieto a tutto il personale, ivi compresi i dipendenti incaricati di posizione organizzativa di allontanarsi dal posto di lavoro durante l'orario di ricevimento al pubblico, fatte salve improcrastinabili esigenze di servizio per collaborazione od assistenza giuridica ed amministrativa agli organi dell'Ente o per gravi motivi personali ed in ogni caso previa autorizzazione.

2. In mancanza di autorizzazione, il responsabile di servizio dovrà avviare un procedimento disciplinare a carico del dipendente informando tempestivamente il Segretario Comunale ed il Sindaco.

3. Il responsabile dell'ufficio personale è tenuto a comunicare al responsabile del servizio e al segretario comunale qualunque difformità ravvisi nella gestione dell'orario di lavoro e nell'uso degli istituti connessi.

Art. 12- Permessi

1. Il dipendente può usufruire di:

a) **permessi brevi ai sensi dell'art. 20 del CCNL del 6/7/1995** su valutazione del responsabile del servizio competente che è tenuto a valutare la compatibilità dell'assenza con le esigenze organizzative e funzionali dell'ufficio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue per i dipendenti di ruolo.

2. Per i dipendenti a tempo parziale, il numero delle ore è riproporzionato in misura consequenziale come segue:

- 24 ore di permesso annuo per quelli a tempo determinato e parziale orizzontale (24 ore settimanali);
- 28 ore e 48 minuti di permesso annuo per i part time verticali (o misto) che lavora 4 giorni alla settimana, (pari a 4/5 di 36 ore).

3. I permessi brevi devono sempre essere concessi e non possono essere utilizzati in modo autonomo dal dipendente. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal responsabile del servizio; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Sulla base delle caratteristiche dell'istituto i permessi brevi possono essere utilizzati anche eventualmente per giustificare un possibile ritardo del dipendente rispetto all'orario di ingresso. Anche in questo caso, è necessario il rispetto integrale delle regole stabilite nell'art. 20 del CCNL del 6.7.1995.

b) Permessi retribuiti ex art. 19 del CCNL 6.7.1995

Per tali permessi si rinvia alla disciplina contrattuale in materia.



Comune di Santa Cristina Gela

Città Metropolitana di Palermo

Giunta municipale n. ____ del _____

I lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, in base all'art. 7, comma 10, lett.c), del CCNL del 14.9.2000, "non hanno diritto a fruire dei permessi retribuiti di cui all'art. 19 del CCNL del 6.7.1995, salvo quelli previsti per il caso di matrimonio".

Ad essi, sono riconosciuti solo permessi non retribuiti fino ad un massimo di quindici giorni complessivi. I medesimi lavoratori possono fruire comunque dei permessi previsti da specifiche disposizioni di legge per tutti i lavoratori dipendenti pubblici e privati. Sulla base di tale lettura interpretativa, pertanto, i lavoratori a termine, in caso di lutto, possono avvalersi delle previsioni dell'art. 4 della legge n. 53/2000, nel rispetto dei limiti, delle condizioni e delle modalità ivi previste e delle altre indicazioni contenute nel d.m. n. 278/2000.

2.Sono fatti salvi i permessi previsti da specifiche disposizioni di legge e contrattuali per la generalità dei dipendenti

Art. 13 - Recupero

1.Il recupero dei permessi brevi o di eventuali permessi usufruiti deve essere effettuato entro il mese successivo secondo le disposizioni del responsabile competente nella giornata di venerdì.

2.Il mancato rispetto dell'obbligo di recupero dei permessi, anche sotto il profilo delle modalità a tal fine stabilite dal responsabile, può comportare oltre alla decurtazione del trattamento economico, anche l'eventuale applicazione di sanzioni disciplinari connesse all'inosservanza delle disposizioni di servizio e di quelle connesse al rispetto dell'orario di lavoro.

Art.14- Le prestazioni di lavoro straordinario

1.La gestione delle prestazioni di lavoro straordinario è di competenza dei singoli responsabili di servizio che potranno autorizzarle unicamente per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, imprevedibili ed improcrastinabili e tenendo presente che tale istituto non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro dei dipendenti assegnati, deve essere estremamente contenuto e nell'arco massimo giornaliero di 10 ore e nel limite individuale massimo di 180 ore annue per il personale a 36 ore (intendendo per tale tutte le prestazioni rese anche se il dipendente opta per il recupero compensativo e non solo quelle liquidate) e nel limite proporzionato per i dipendenti part-time secondo le previsioni contenute nell'art. 6 del CCNL 14.09.2000. Non concorre ai fini del limite massimo individuale annuo di 180 ore il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, né quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali

2.Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, e solo con l'espresso consenso dello stesso, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro aggiuntivo, di cui all'art. 1, comma 2, lett. e) del D. Lgs. 61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana, secondo il prospetto di seguito

tipologia di part-time	Limite mensile
30 ore	12ore
24 ore	10 ore 30 min
18ore	8 ore

3.Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto può effettuare



Comune di Santa Cristina Gela

Città Metropolitana di Palermo

Giunta municipale n. _____ del _____

prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo di cui al precedente comma.

4.. L'autorizzazione allo svolgimento dello straordinario dovrà essere comunicato all'ufficio personale. Il responsabile dell'ufficio personale è tenuto a controllare il rispetto dei limiti suddetti.

5. Il recupero dello straordinario, compreso quello svolto in occasione delle consultazioni elettorali, va programmato in accordo con il Responsabile del Servizio e deve essere effettuato, ordinariamente, entro quindici giorni dalla effettuazione e comunque non oltre il bimestre successivo, salvo motivate straordinarie esigenze di servizio debitamente concordate ed autorizzate dal Responsabile del Servizio di competenza.

6. Non è permesso autorizzare lavoro straordinario retribuito ai dipendenti che abbiano deficit orari, in quanto le eventuali ore effettuate vanno a compensare il debito orario.

Art. 15- Trattamento per attività prestate in giorno festivo -riposo compensativo

1. Al dipendente che, per particolari esigenze di servizio, non usufruisce del riposo festivo settimanale deve essere corrisposto per ogni ora di lavoro effettivamente prestata un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, c. 2, lett. b, del C.C.N.L. 14.9.2000 con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro quindici giorni e comunque non oltre il bimestre successivo. La fruizione del riposo compensativo non comporta comunque alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo alternativamente o ad equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per il lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

Art.16 Disposizioni sui responsabili di posizione organizzativa

1. Il personale incaricato delle posizioni organizzative, è tenuto ad effettuare prestazioni lavorative settimanali non inferiori a 36 ore, mentre non sono retribuite le eventuali prestazioni ulteriori che gli interessati potrebbero aver effettuato, senza diritto ad eventuali recuperi, in relazione all'incarico affidato e agli obiettivi da conseguire.

2. Il vigente contratto di lavoro, in particolare, non attribuisce né al datore di lavoro né al dipendente il potere o il diritto alla autogestione dell'orario settimanale consentita, invece, al solo personale dirigenziale. Tale personale è assoggettato alle regole in materia di pause per la ristorazione ed è tenuto alla timbratura di tale pausa.

3. Agli incaricati di posizione organizzativa è concessa la flessibilità di 60 minuti.

Art. 17 - Norme finali

Per tutto quanto non previsto nel presente articolato si rinvia alla normativa legislativa e contrattuale vigente, e all'autonomo potere direzionale attribuito al Responsabile del Servizio di Gestione Giuridica del Personale, oltre che ai singoli Responsabili di Area con le attribuzioni tipiche del privato datore di lavoro.

Il presente regolamento è reso pubblico sul sito istituzionale e all'Albo Pretorio *on line* di questo Ente. Tale pubblicazione equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

E' fatto obbligo per ogni singolo dipendente, l'integrale e scrupolo rispetto delle norme in esso contenute.



Comune di Santa Cristina Gela

Città Metropolitana di Palermo

Giunta municipale n. _____ del _____

APPENDICE NORMATIVA

Art. 19 Permessi retribuiti CCNL del 6 luglio 1995

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente: -partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno; -lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;
2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, 3 giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari documentati, compresa la nascita di figli.
3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.
4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
6. I permessi di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi, non riducono le ferie e possono essere fruiti anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.
7. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi dell' art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti.
8. Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri dall' art. 7, comma 1 della legge n. 1204/1971 integrata dalla legge n. 903/1977, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati permessi per i quali spetta il trattamento di cui ai commi 4 e 5. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e fino al terzo anno, nei casi previsti dall' art. 7, comma 2 della legge n. 1204/1971 alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono concessi, con le stesse modalità, giorni trenta annuali di permesso retribuito.
9. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.
10. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n. 266 nonché dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, le amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle Associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.
11. Il presente istituto sostituisce la disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario vigente nel comparto.

Art. 20 Permessi brevi CCNL del 6.07.1995

Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla



Comune di Santa Cristina Gela

Città Metropolitana di Palermo

Giunta municipale n. ____ del ____

metà dell'orario di lavoro giornaliero, purchè questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue. 2. Per consentire al dirigente di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso 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 dirigente. 3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Art. 6 del CCNL 14.09.2000

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, e solo con l'espresso consenso dello stesso, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro aggiuntivo, di cui all'art.1, comma 2, lett. e) del D.Lgs.n.61/2000, nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. 3. Il ricorso al lavoro aggiuntivo è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise. 4. Le ore di lavoro aggiuntivo sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art.52, comma 2, lett. d) maggiorata di una percentuale pari al 15%, i relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario. 5. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo di cui al comma 2. Tali ore sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), con una maggiorazione pari al 15%. 6. Qualora le ore di lavoro aggiuntivo o straordinario svolte siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo giornaliero, mensile o annuale dal comma 4, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 50%.

Art.7 Contratto a termine CCNL 14.09.2000

Omissis

Comma 10 omissis

c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 19, comma 3, del CCNL del 6.7.1995; d) in tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto dell'art.14, comma 5, del CCNL stipulato in data 6.7.1995, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c. e) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n.53/2000.

Art. 4 legge 53/2000

1. 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



Comune di Santa Cristina Gela

Città Metropolitana di Palermo

Giunta municipale n. _____ del _____

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.

2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Decreto Ministeriale - Dipartimento per la Solidarietà Sociale, Presidenza del Consiglio dei Ministri, 21 luglio 2000, n. 278 "Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari."

Il Ministro per la Solidarietà Sociale di concerto con i Ministri della Sanità, del Lavoro e della previdenza sociale e per le Pari Opportunità

Visto l'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400; Visto l'articolo 4, comma 4, della legge 8 marzo 2000, n. 53, che prevede che con decreto del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, si provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi per eventi e cause particolari, alla individuazione delle patologie specifiche, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica della sussistenza delle condizioni di grave infermità;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 26 giugno 2000;

Vista la comunicazione al Presidente del Consiglio dei Ministri n. DAS/427/UL/448 del 4 luglio 2000, effettuata ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

adotta il seguente regolamento:

Art.1

Permessi retribuiti

1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

2. Per fruire del permesso, l'interessato comunica previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.



Comune di Santa Cristina Gela

Città Metropolitana di Palermo

Giunta municipale n. ____ del ____

3. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

4. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore. Nell'accordo sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti; nell'accordo stesso sono altresì indicati i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità, ai sensi del successivo articolo 3, comma 4. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

5. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Art.2.

Congedi per gravi motivi familiari

1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, possono richiedere, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, un periodo di congedo per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del Codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Per gravi motivi si intendono:

a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al presente comma;
b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al presente comma;
c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente
medesimo;

d) le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma a esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

4) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

2. Il congedo di cui al presente articolo può essere utilizzato per un periodo, continuativo o



Comune di Santa Cristina Gela

Città Metropolitana di Palermo

Giunta municipale n. ____ del _____

frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al termine del rapporto di lavoro l'attestazione del periodo di congedo fruito dalla lavoratrice o dal lavoratore. Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

3. I contratti collettivi disciplinano il procedimento per la richiesta e per la concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, o il diniego del congedo per gravi o documentati motivi familiari, assicurando il contraddittorio tra il dipendente e il datore di lavoro e il contemperamento delle rispettive esigenze.

4. Fino alla definizione del procedimento di cui al comma 3, il datore di lavoro è tenuto, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, a esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio a un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste dal presente regolamento e alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni. Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa o della pubblica amministrazione.

5. Fermo restando quanto stabilito dal comma 4, in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato il datore di lavoro può altresì negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto; può, inoltre, negare il congedo quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi del presente articolo. Si applicano comunque le disposizioni di cui al comma 6.

6. Il congedo di cui al presente articolo può, altresì, essere richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al precedente articolo 1, comma 1, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Quando la suddetta richiesta è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

7. Salvo che non sia fissata preventivamente una durata minima del congedo, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine di congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro. Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione della lavoratrice o del lavoratore in congedo ai sensi dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, per il rientro anticipato è richiesto, compatibilmente con l'ampiezza del periodo di congedo in corso di fruizione, un preavviso di almeno sette giorni. Il datore di lavoro può comunque consentire il rientro anticipato anche in presenza di preventiva fissazione della durata minima del congedo o di preavviso inferiore a sette giorni.

Art.3.

Documentazione



Comune di Santa Cristina Gela

Città Metropolitana di Palermo

Giunta municipale n. _____ del _____

1. La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi per grave infermità di cui all'articolo 1 o dei congedi per le patologie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d), devono presentare idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del lavoratore o della lavoratrice; la certificazione delle patologie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d), deve essere presentata contestualmente alla domanda di congedo.

2. Quando l'evento che dà titolo al permesso o al congedo è il decesso, la lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

3. La lavoratrice o il lavoratore che intendono usufruire del congedo di cui all'articolo 2 per i motivi di cui al comma 1, lettera b) e c), sono tenuti a dichiarare espressamente la sussistenza delle situazioni ivi previste.

4. Quando è in corso l'espletamento dell'attività lavorativa ai sensi dell'articolo 1, comma 4, il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica della permanenza della grave infermità, mediante certificazione di cui al comma 1 del presente articolo. La periodicità della verifica è stabilita nell'accordo di cui al medesimo articolo 1, comma 4. Quando è accertato il venir meno della grave infermità, la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie; il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dal presente regolamento.

5. Il datore di lavoro comunica alla direzione provinciale del lavoro - servizio ispezione del lavoro, entro cinque giorni dalla concessione del congedo di cui all'articolo 2, l'elenco dei nominativi dei dipendenti che fruiscono di detto congedo.

Art.4

Disposizioni finali e entrata in vigore

1. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di maggior favore rispetto a quelle previste dal presente regolamento.

2. In alternativa alle disposizioni del presente regolamento, per i permessi e i congedi previsti allo stesso titolo dalla contrattazione collettiva vigente si applicano le disposizioni della contrattazione medesima se più favorevoli.

3. Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare. Roma, 21 luglio 2000

