

**Prot. GB/2022/0095809  
del 13/12/2022**

Ai Direttori delle strutture di Staff  
alla Direzione Generale  
alle Strutture di Linea  
alle Strutture Territoriali  
Ai Direttori delle strutture di Linea  
Ai Direttori delle strutture di Supporto  
agli Organi e all'Amministrazione  
Ai Direttori delle strutture Territoriali  
Ai Direttori degli Uffici di Scopo  
Al Direttore dell'istituzione Sistema  
Biblioteche Centri Culturali

*E, p.c.* Ai Referenti dell'Ufficio del Personale  
Alle OO.SS.  
Alle R.S.U.

**Oggetto: CCNL 2019-2021 Comparto Funzioni Locali – Titolo IV “Rapporto di Lavoro”  
– novità sugli istituti contrattuali di più ampia fruizione.**

A seguito della sottoscrizione, in data 16 novembre 2022, del CCNL relativo al personale non dirigente del comparto Funzioni Locali, per il triennio 2019/2021, si rende necessario fornire alle strutture in indirizzo una prima nota informativa con le principali novità riguardanti, in particolare, gli istituti di più ampia fruizione da parte dei dipendenti che trovano regolamentazione nel Titolo IV “Rapporto di Lavoro” del nuovo CCNL.

Le ulteriori innovazioni contrattuali, non trattate in questa sede, formeranno oggetto di successive e specifiche indicazioni.

In conformità a quanto disposto dall'art. 2, comma 3, del CCNL, le nuove prescrizioni contrattuali di seguito riepilogate, ove non diversamente specificato, troveranno applicazione a decorrere dal giorno 16 dicembre 2022.

### **Art. 38 Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono**

In tema di ferie, il nuovo CCNL reca la precisazione che, **dopo tre anni di servizio presso una qualsiasi pubblica amministrazione, anche con qualifica o inquadramento diverso**, ai dipendenti assunti per la prima volta, spettano i giorni di ferie in numero di 28 o 32 (a seconda dell'articolazione oraria su 5 o su 6 giorni settimanali).

Inoltre, secondo quanto disposto dal comma 9 dell'art. 38: *“Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa tempestiva autorizzazione, in tempo congruo nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. **Il diniego delle ferie da parte dell'amministrazione deve avvenire in forma scritta, anche mediante comunicazione in forma digitale**”.*

Il nuovo contratto ha introdotto uno specifico obbligo per il Dirigente che, a fronte della richiesta di ferie, deve necessariamente esprimere in forma scritta l'eventuale diniego, anche avvalendosi di canali informatici (es. e-mail).

Ne consegue che, il diniego delle ferie espresso in qualunque altra forma diversa da quella scritta non potrà essere opposto al dipendente.

Infine, il comma 15 dell'istituto in questione, così dispone: *“In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre **entro primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione**”.*

Dunque è stato semplificato il termine finale di fruizione delle ferie residue, superando il dualismo dettato precedentemente dalla diversa considerazione delle esigenze di servizio e delle esigenze personali.

### **Art. 40 Permessi retribuiti**

Ai sensi del comma 1 dell'art. 40, *“A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per la partecipazione a concorsi, **procedure selettive o comparative, anche di mobilità, o esami, procedure selettive per i passaggi tra le aree**, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;”*

Mentre il permesso per lutto, può essere concesso come segue:

*- lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della L. n. 76/2016: giorni tre per evento da*

*fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso, **ovvero in caso di motivate esigenze, entro il mese successivo a quello del decesso.***

Il permesso per matrimonio, ai sensi del comma 2 dell'articolo in argomento è così disciplinato: *“Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio la cui fruizione deve iniziare entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. **Nel caso di eventi imprevisi che rendano oggettivamente impossibile la fruizione del permesso entro tale termine, il dirigente, compatibilmente con le esigenze di servizio, potrà concordare con il dipendente un ulteriore periodo per il godimento dello stesso.***

#### **Art. 41 Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari**

I permessi di cui all'art. 41 risultano così formulati:

*“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, **senza necessità di specifica documentazione e/o giustificazione. Il diniego deve essere motivato e formalizzato.***

*2. I permessi orari retribuiti del comma 1:*

*a) non riducono le ferie;*

*b) sono fruibili per frazioni di ora dopo la prima 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. **Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal D. Lgs. n. 151/2001 nonché i permessi di cui all'art. 42 (Permessi brevi) del presente CCNL.***

*e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza 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 nazionale di lavoro.*

*3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, le indennità per*

specifiche responsabilità e l'indennità di funzione cui all'art. 80, comma 2, rispettivamente, lett. e) ed f) del presente CCNL esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

**4. Il diritto alla fruizione delle 18 ore di permesso retribuito di cui al comma 1 è riconosciuto per intero al dipendente che sia risultato vincitore, nel corso dell'anno, di un concorso per l'assunzione a tempo indeterminato presso il medesimo ente o presso ente diverso, anche qualora lo stesso ne abbia già fruito in tutto o in parte nel precedente rapporto di lavoro.**

5. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

**6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 32 del CCNL 21.05.2018.**

#### **Art. 42 Permessi brevi**

La disposizione contrattuale di cui al comma 3 dell'art. 42, circa il recupero delle ore non lavorate da parte del dipendente, così dispone: *“Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro i due mesi successivi, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione”.*

#### **Art. 43 Congedi per le donne vittime di violenza**

Al comma 5 è previsto che: *“La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo. La lavoratrice può, inoltre, a domanda, essere esonerata dai turni disagiati”.*

Inoltre al comma 9: *“La dipendente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di rientrare nell'Ente dove prestava originariamente la propria attività”.*

#### **Art. 44 Assenze e permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici**

La disciplina contrattuale dell'istituto in questione risulta modificata come segue:

comma 3: *“I permessi orari di cui al comma 1:*

*a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative. **Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal D. Lgs. n. 151/2001 nonché i permessi di cui all'art. 42 del presente contratto (Permessi brevi).***

*b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni;*

*c) sono fruibili per frazioni di ora dopo la prima ora.*

Comma 16: ***“Il diritto alla fruizione delle 18 ore di permesso retribuito di cui al comma 1 è riconosciuto per intero al dipendente che sia risultato vincitore, nel corso dell'anno, di un concorso per l'assunzione a tempo indeterminato presso il medesimo ente o presso ente diverso, anche qualora lo stesso ne abbia già fruito in tutto o in parte nel precedente rapporto di lavoro.***

#### **Art. 45 Congedi dei genitori**

In particolare, si segnala la novità contrattuale in tema di fruizione su base oraria dei periodi di congedo parentale, contenuta al comma 8: *“In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 151/2001, inserito dall'art. 1, comma 339, lett. a), della L. n. 228/2012, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale. **Ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a tempo pieno, 6 ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno. In caso di part time il suddetto numero di ore è riproporzionato per tenere conto della minore durata della prestazione lavorativa. I congedi parentali ad ore non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un'ora e non riducono le ferie”.***

L'applicazione della nuova modalità di fruizione oraria sarà illustrata da apposita circolare di dettaglio.

#### **Art. 48 Assenze per malattia**

La disciplina contrattuale dell'istituto in argomento ha subito le seguenti modifiche:

comma 2: **“Al fine di fornire la dovuta conoscenza al personale del proprio periodo di comporto maturato, l’Ente provvede, almeno 60 gg prima della scadenza del periodo di comporto di cui al comma 1, a darne comunicazione al singolo dipendente, informando lo stesso che qualora intenda avvalersi della possibilità di cui al comma 3, deve farne formale richiesta”.**

Inoltre, con riguardo all trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, il comma 11, lett. a) precisa: **“intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell’ambito di tale periodo, dall’undicesimo giorno di malattia nell’ipotesi di malattie superiori a dieci giorni o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente spetta l’intera retribuzione di cui all’art. 74, comma 2, lett. c) ...), nonché le indennità in godimento a carattere fisso e continuativo corrisposte per 12 mensilità, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, nonché le indennità legate allo svolgimento della prestazione lavorativa”.**

<p><b>Art. 49 Infortuni sul lavoro, malattie professionali e malattie dovute a causa di servizio</b></p>
--

Alla disciplina contrattuale dell’istituto in argomento sono apportate le seguenti modifiche:  
comma 2: **“Al fine di fornire la dovuta conoscenza al personale del proprio periodo di comporto maturato, l’Ente provvede, almeno 60 gg prima della scadenza del periodo di comporto massimo di cui al comma precedente, a darne comunicazione al singolo dipendente”.**

<p><b>Art. 50 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita</b></p>
---

Il nuovo CCNL stabilisce che i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle terapie salvavita, comportanti incapacità lavorativa, non sono più assoggettati al vincolo del “periodo massimo di 4 mesi per ciascun anno solare”, come previsto nell’art. 37, comma 3, del vecchio CCNL 2016/2018.

Inoltre viene specificato che la nuova disciplina contrattuale di cui all’art. 50 si applica alle assenze per l’effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del contratto collettivo nazionale 2019/2021.

## Art. 51 Altre aspettative previste da disposizioni di legge

L'art. 51 contiene un innovativo riferimento espresso a norme di legge che prevede specifiche ipotesi di aspettativa: **“Le aspettative previste da specifiche disposizioni di legge, a titolo esemplificativo, l’aspettativa prevista dall’art. 23 bis del D. Lgs 165/2001, nonché l’aspettativa prevista dall’art. 18 della L. n. 183/2010, possono essere concesse ai dipendenti nei limiti e con le modalità ivi previste”.**

In particolare, si rammenta che il sopra citato art. 23 bis “Disposizioni in materia di mobilità tra pubblico e privato” del D.Lgs. n.165/2001, ai commi 1, 4 e 5, così dispone:

*“1. In deroga all'articolo 60 del testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni... sono collocati, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative, in aspettativa senza assegni per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale, i quali provvedono al relativo trattamento previdenziale. Resta ferma la disciplina vigente in materia di collocamento fuori ruolo nei casi consentiti. Il periodo di aspettativa comporta il mantenimento della qualifica posseduta. È sempre ammessa la ricongiunzione dei periodi contributivi a domanda dell'interessato, ai sensi della legge 7 febbraio 1979, n. 29, presso una qualsiasi delle forme assicurative nelle quali abbia maturato gli anni di contribuzione. Quando l'incarico è espletato presso organismi operanti in sede internazionale, la ricongiunzione dei periodi contributivi è a carico dell'interessato, salvo che l'ordinamento dell'amministrazione di destinazione non disponga altrimenti.*

*4. Nel caso di svolgimento di attività presso soggetti diversi dalle amministrazioni pubbliche, il periodo di collocamento in aspettativa di cui al comma 1 non può superare i cinque anni ((è rinnovabile per una sola volta)) e non è computabile ai fini del trattamento di quiescenza e previdenza.*

*5. L'aspettativa per lo svolgimento di attività o incarichi presso soggetti privati o pubblici da parte del personale di cui al comma 1 non può comunque essere disposta se: a) il personale, nei due anni precedenti, è stato addetto a funzioni di vigilanza, di controllo ovvero, nel medesimo periodo di tempo, ha stipulato contratti o formulato pareri o avvisi su contratti o concesso autorizzazioni a favore di soggetti presso i quali intende svolgere l'attività. Ove l'attività che si intende svolgere sia presso una impresa, il divieto si estende anche al caso in cui le predette attività istituzionali abbiano interessato imprese che,*

*anche indirettamente, la controllano o ne sono controllate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile; b) il personale intende svolgere attività in organismi e imprese private che, per la loro natura o la loro attività, in relazione alle funzioni precedentemente esercitate, possa cagionare nocimento all'immagine dell'amministrazione o comprometterne il normale funzionamento o l'imparzialità”.*

Mentre l'aspettativa di cui all'art. 18 della L. n. 183/2010 prevede che:

*1. I dipendenti pubblici possono essere collocati in aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi ((e rinnovabile per una sola volta)), anche per avviare attività professionali e imprenditoriali. L'aspettativa è concessa dall'amministrazione, tenuto conto delle esigenze organizzative, previo esame della documentazione prodotta dall'interessato. 2. Nel periodo di cui al comma 1 del presente articolo non si applicano le disposizioni in tema di incompatibilità di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni. 3. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 23-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni”.*

<b>Art. 52 Norme comuni sulle aspettative</b>
---

In base a quanto disposto dal comma 2, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, l'ente invita il dipendente a riprendere servizio, con un **preavviso di venti giorni** (anziché i 10 giorni previsti dall'art. 47 del CCNL del 21/05/2018 disapplicato e sostituito dal presente articolo). Il dipendente, per la stessa motivazione e negli stessi termini, è tenuto comunque a riprendere servizio di propria iniziativa.

\*\*\*

i Direttori in indirizzo sono invitati ad osservare le disposizioni contrattuali sopra esposte, nonché a diffondere il contenuto di questa circolare a tutto il personale assegnato alla Struttura. Lo scrivente Dipartimento provvederà agli eventuali adeguamenti del sistema informativo del personale che formeranno oggetto di apposite e separate comunicazioni.

Cordiali saluti

Il Direttore