

Milano



Comune
di Milano

Milano, 24 settembre 2005

Ns Rif. 373/05

Ai Direttori di Settore

**Al Dirigente Responsabile
del C.P.M. Zona Garibaldi**

**Ai Funzionari Responsabili
Di Settori – Zone – Sezioni e
Reparti**

Oggetto: fruizione istituti contrattuali d'assenza per i quali è chiesta la documentazione giustificativa (art. 19, matrimonio, legge 53/00 ecc.).

A decorre dal mese di novembre p.v., diverrà operativo il processo di compatibilizzazione, con il programma informatico denominato SIP in uso in tutta l'Amministrazione Comunale, del sistema in uso nella P.M. relativamente alla gestione delle assenze del personale.

A tal fine occorre riconsiderare la procedura relativa agli istituti contrattuali d'assenza, la cui fruizione è subordinata alla produzione di documentazione giustificativa (art. 19 CCNL, legge 53/00 ecc.).

Nel merito, gli Uffici Direzione dovranno sempre acquisire la domanda scritta da parte del dipendente e richiedere tempestivamente la documentazione giustificativa dell'assenza.

Il termine ultimo, assolutamente improrogabile per l'acquisizione di tali documenti giustificativi è fissato, in relazione alle esigenze del programma SIP, nella data stabilita per la chiusura mensile delle lettere di servizio.

Decorso tale termine, senza che la documentazione giustificativa sia stata prodotta agli Uffici Direzione, i giorni (ore) fruiti dal personale dipendente devono essere tramutati, all'atto della chiusura mensile citata, da parte dei singoli Uffici Direzione, in altri istituti d'assenza, ferie, recupero ore, festività soppresse.

Nessuna variazione potrà essere di seguito operata.

La presente annulla, in relazione ai termini, le precedenti disposizioni.

Si dia conoscenza al personale dei contenuti della presente con firma per presa visione.

IL COMANDANTE
Dr. Antonio CHIRIVI'

Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione
P.G.

Milano



Comune
di Milano

CIRCOLARE N. 16
30 luglio 2007

PG 694903/2007

Oggetto: D.Lgs. n. 66
dell'8.4.2003 e successive
modificazioni.
Organizzazione orario di lavoro

ALLE DIREZIONI DI AREA
ALLE DIREZIONI CENTRALI
ALLE DIREZIONI DI SETTORE
ALLE DIREZIONI DI PROGETTO
ALLE DIREZIONI SPECIALISTICHE

c p.c.: AL SINDACO
AL VICE SINDACO
AL PRESIDENTE CONSIGLIO COMUNALE
AGLI ASSESSORI
AL CAPO DI GABINETTO DEL SINDACO
AL DIRETTORE GENERALE
AL VICE DIRETTORE GENERALE
AL SEGRETARIO GENERALE
AL VICE SEGRETARIO GENERALE
AL DIFENSORE CIVICO
LORO SEDI

Il tema dell'orario di lavoro rappresenta uno degli aspetti più significativi nella gestione del rapporto di lavoro e investe diverse problematiche che vanno dall'erogazione dei servizi, all'organizzazione della struttura comunale, dalla conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro alle politiche degli orari della città, etc.. In un'organizzazione complessa ed articolata come quella comunale la necessità di fissare regole uniformi, in modo da garantire parità di trattamento a tutti i lavoratori, va temperata con l'esigenza di prevedere margini di flessibilità, in funzione delle esigenze organizzative e lavorative particolari.

A seguito di numerose richieste di chiarimenti pervenute dai Settori comunali sul tema dell'orario di lavoro nonché delle novità normative ed interpretative intervenute su tale argomento, si ritiene necessario procedere ad un aggiornamento delle disposizioni fornite in passato, in particolare con la circolare n. 16 del 20.05.2003, offrendo ai Settori uno strumento operativo che tenga conto delle esigenze e necessità ricordate in precedenza.

In allegato sono riportate una serie di tavole in cui vengono riassunte le caratteristiche principali dei diversi istituti che regolano l'orario di lavoro e le modalità prevalenti della sua articolazione presso i Settori comunali.

Tali disposizioni si applicano nei confronti di tutto il personale comunale, fatta eccezione per i Dirigenti. Per i lavoratori incaricati di Posizione organizzativa, per i giornalisti e per i dipendenti assunti ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000, sono dettate regole particolari che vengono richiamate nell'allegato n.3.

Allo scopo di agevolare la migliore applicazione del complesso delle disposizioni in argomento, si trasmette inoltre, in allegato alla presente comunicazione, la copia del Decreto Legislativo n. 66 dell'8.4.2003 e della deliberazione G.C. n. 2044/2004.

Resta ferma la possibilità, da parte dei Direttori dei Settori, di modificare il *profilo orario prevalente* indicato nell'allegato n.1, in relazione alle peculiarità dei propri servizi, curando comunque la corretta applicazione della normativa in argomento e l'omogeneità degli orari di lavoro degli Uffici comunali.

In questo caso, delle eventuali modifiche dovranno essere informati la D.C. Risorse Umane e Organizzazione - Servizio Relazioni Sindacali per le necessità di informazione alle Organizzazioni Sindacali ed il Settore Amministrazione Risorse Umane - Ufficio Assenze.

L'Ufficio Assenze del Settore Amministrazione Risorse Umane, con particolare riferimento alla Sig.ra Erminia Longinotti, al dott. Bernardo Generoso e al signor Paolo Giuranna (telefoni n. 02 88452311 - 52281- 52309), resta a disposizione per ogni chiarimento necessario e per registrare eventuali criticità da approfondire.

IL DIRETTORE DEL SETTORE
AMMINISTRAZIONE RISORSE UMANE
Dott. Claudio Bisi

IL DIRETTORE CENTRALE
Dott. Luigi Draisci

Allegati:

1. profilo orario prevalente degli Uffici del Comune di Milano;
2. schema riassuntivo - orari di lavoro;
3. orario di lavoro per particolari figure professionali;
4. D.Lgs. n. 66/2003;
5. Deliberazione G.C. n. 2044/2004.

Allegato 1

**PROFILO ORARIO PREVALENTE
DEGLI UFFICI DEL COMUNE DI MILANO**

ISTITUTO	PARTICOLARI INDICAZIONI
<p><u>ORARIO GIORNALIERO</u></p> <p>L'orario ordinario settimanale è di 36 ore e si articola su 5 o 6 giorni settimanali.</p> <p>Le articolazioni orarie utilizzate in prevalenza sono le seguenti:</p> <p>A. su 5 giorni settimanali;</p> <p>a) 7 ore di lavoro giornaliere tutti i giorni più una giornata di 8 ore a scelta del Settore;</p> <p>b) 7 ore e 12 minuti per tutti i 5 giorni;</p> <p>c) 7 ore e 15 minuti per 4 giorni più una giornata di 7 ore a scelta del Settore;</p> <p>B) su 6 giorni settimanali;</p> <p>a) 6 ore di lavoro giornaliere per tutti i 6 giorni.</p> <p>L'articolazione oraria prevede un orario-base di presenza in servizio, collocato, di norma, tra le ore 9,00 e le ore 16,00 (art. 5 comma 2 del CCDI del 12.02.2002). In tale fascia si intende compresa la pausa pranzo.</p> <p>L'effettiva prestazione oraria individuale non può superare, di norma, il tetto orario giornaliero previsto da norme di legge o clausole contrattuali (arco massimo giornaliero di 10 ore - art. 38 comma 6 CCNL 14/09/2000).</p>	<p>Nel rispetto delle 36 ore settimanali l'orario giornaliero può essere articolato, in funzione delle specifiche esigenze del servizio, con modalità differenti.</p> <p>Nel quadro della flessibilità cui deve essere improntata la distribuzione dell'orario di lavoro, lo stesso può essere articolato anche in :</p> <p>1) orario turnato;</p> <p>2) orario settimanale o plurisettimanale;</p> <p>3) orario stagionale o caratterizzato da periodicità o annuale;</p> <p>(art. 5 comma 1 del CCDI del 12.02.2002).</p> <p>Resta ferma la possibilità, da parte dei Direttori dei Settori, di modificare il <i>profilo orario prevalente</i>, in relazione alle peculiarità dei propri servizi o all'esigenza di garantire una più efficace ed efficiente gestione dell'orario.</p> <p>In questo caso, delle eventuali modifiche dovranno essere informati la D.C. Risorse Umane e Organizzazione - Servizio Relazioni Sindacali per le necessità di informazione alle Organizzazioni Sindacali ed il Settore Amministrazione Risorse Umane - Ufficio Assenze.</p>
<p><u>ORARIO DI INGRESSO</u></p> <p>L'orario di ingresso prevede una <i>elasticità</i> nella fascia oraria compresa tra le ore 8.00 e le ore 9.00.</p> <p>Considerata l'elasticità dell'orario non sono consentiti "abbuoni" o "tolleranze" di alcun tipo (vale a dire che una timbratura successiva alle ore 9,00 - anche di 1 solo minuto - comporterà il conteggio dello stesso come <i>ritardo</i> e pertanto il dipendente dovrà recuperare 15 minuti).</p> <p><u>N.B.</u> i 15 minuti, per motivazioni tecniche legate all'implementazione del sistema di rilevazione delle presenze, verranno applicati a partire dall'01.09.2007.</p> <p>Ogni Settore, in base alle specifiche esigenze, potrà comunque prevedere la necessità che particolari Servizi/Uffici debbano garantire necessarie presenze e/o presidi a partire da una determinata ora, indipendentemente dall'elasticità definita per l'ingresso.</p>	<p>Al momento dell'ingresso il conteggio dell'orario avviene a minuti (es. entrata ore 8,11 - uscita dal servizio ore 16,11) utilizzando, ove installata, la procedura automatica di rilevazione dell'orario di lavoro o, in caso contrario, conteggiando manualmente sulla base di quanto risulta sul cartellino marcatempo.</p> <p>In funzione delle specifiche esigenze del servizio l'orario di ingresso può essere definito con un orario fisso e determinato (es. ingresso: ore 8,00).</p> <p><u>N.B.</u> Nel caso di orario fisso (cioè senza elasticità) si può prevedere un <i>intervallo di tolleranza</i> di 5 minuti da recuperare in uscita. Superato tale periodo - anche di 1 solo minuto - si registrerà un'entrata in servizio in <i>ritardo</i> con conseguente recupero da parte del dipendente di 15 minuti.</p>

D.C. RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE - *Profilo orario prevalente degli uffici del Comune di Milano. (luglio 2007)*

<p><u>RITARDI</u></p> <p>I ritardi (come sopra definiti) nei confronti della prestazione oraria dovuta possono essere coperti :</p> <p>a) restituendo il <i>tempo dovuto</i> nella giornata stessa (copertura immediata);</p> <p>b) coprendo il <i>tempo dovuto</i> con l'utilizzo di un permesso ex art. 20 del CCNL 94/97 (le ore di debito vanno coperte entro il mese successivo per un massimo complessivo annuale di 36 ore);</p> <p>c) coprendo il <i>tempo dovuto</i> con l'utilizzo delle eventuali ore di straordinario già effettuate e che il dipendente, optando per il mancato pagamento, ha accantonato (il lavoratore quindi opera una compensazione tra un credito già maturato e il debito da ripianare). (art. 38 CCNL 14.9.2000)</p> <p>d) coprendo il <i>tempo dovuto</i> con l'utilizzo di uno dei permessi previsti dal contratto (vedi punto successivo).</p>	<p><u>N.B.</u> Un comportamento caratterizzato da ritardi reiterati configura una responsabilità disciplinare a carico del dipendente (art. 25 comma 4 CCNL 94/97 come sostituito dall'art. 25 del CCNL 02/05).</p>
<p><u>PERMESSI ED ELASTICITA' DELL'INGRESSO.</u></p> <p>I permessi brevi, (ex art. 20 del CCNL 94/97), il recupero dello straordinario accantonato (ex art. 38 CCNL 14.9.2000), i riposi compensativi (ad ore) per festività sopresse (ex art. 18 CCNL 94/97), i permessi (ad ore) ex art. 19 del CCNL 94/97, ed in generale tutti i permessi ad ore o minuti su richiesta del dipendente, saranno accordati - sempre in considerazione dell'elasticità oraria - solo dopo l'ora stabilita per il termine dell'orario di ingresso, salvo che per i dipendenti che abbiano già preso servizio, ed hanno una durata minima di un quarto d'ora, superata la quale vengono calcolati a minuti. Lo stesso principio si applica per i permessi richiesti all'interno della flessibilità del periodo di pausa pranzo.</p> <p>Tutti i permessi in questione possono essere cumulati tra loro nell'arco di un'intera giornata fino alla totale copertura dell' assenza.</p> <p><u>N.B.</u> la durata minima dei permessi di 15 minuti, per motivazioni tecniche legate all'implementazione del sistema di rilevazione delle presenze, verrà applicata a partire dall'01.09.2007.</p>	<p>Con l'ingresso in servizio si interrompe l' elasticità dell'orario. Pertanto, poiché il lavoratore risulta aver preso servizio, possono essergli concessi permessi nella fascia di elasticità di ingresso e di pausa pranzo.</p>
<p><u>PAUSA PRANZO</u></p> <p>La pausa pranzo ha la durata minima di 1 ora e può essere collocata nell'arco di tempo che va dalle ore 12,00 alle ore 14,30. E' possibile prolungare la pausa pranzo fino ad un massimo di 2 ore (art. 45 CCNL 14.9.2000), sempre nell'arco orario previsto, compensando, nella stessa giornata, con un'uscita conseguente, al fine di garantire l'orario giornaliero stabilito o coprendo il debito orario con uno dei permessi previsti dal contratto .</p> <p>All'interno della fascia oraria (12,00/14,30) nella quale si effettua la pausa pranzo, la presenza non è obbligatoria e pertanto non possono essere concessi</p>	<p>In casi eccezionali e motivati, può essere autorizzata una pausa-pranzo minima di 30 minuti.</p> <p>In tal caso il personale interessato non può effettuare prestazioni straordinarie, salvo nell'ipotesi in cui la pausa di 30 minuti sia stata effettuata per esigenze di servizio.</p> <p>Con l'ingresso in servizio, dopo avere effettuato la pausa pranzo, si interrompe l' elasticità dell'orario. Pertanto, poiché il lavoratore risulta avere ripreso servizio, possono</p>

<p>permessi a nessun titolo.</p>	<p>esserli concessi permessi nella fascia di elasticità della pausa pranzo.</p>
<p><u>STRAORDINARI</u></p> <p>Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Tali prestazioni sono autorizzate preventivamente dal dirigente, sulla base di esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente.</p> <p>Straordinari. Gli straordinari saranno calcolati a fine mese sulla base delle effettive prestazioni, tenendo conto anche degli eventuali singoli minuti accumulati rispetto all'orario giornaliero previsto.</p> <p>Ore a recupero (art. 38 CCNL 14.9.2000). Le ore straordinarie effettuate potranno - a scelta degli interessati - essere poste <i>a recupero</i> (anziché in pagamento) e quindi fruite come <i>riposo</i>, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.</p> <p>A tal fine si precisa che, di norma, la fruizione delle <i>ore a recupero</i> deve avvenire nell'arco dei quattro mesi successivi all'effettuazione delle prestazioni straordinarie. In ogni caso le prestazioni straordinarie effettuate e poste a recupero non possono essere azzerate d'ufficio, neanche nel caso di superamento dei limiti temporali indicati in precedenza. In tali occasioni, sarà cura dei Settori interessati predisporre con il dipendente un piano di utilizzo di tali recuperi o - qualora quest'ultimo non intenda usufruirne - provvedere all'assegnazione d'ufficio. Il recupero può essere utilizzato a copertura totale o parziale di una o più assenze giornaliere.</p>	<p><i>Esempio:</i> per il dipendente che alla fine del mese avesse totalizzato un extra di 2 ore e 16 minuti, saranno poste in pagamento le 2 ore (stanti le regole vigenti) mentre i 16 minuti saranno considerati <i>a credito</i> per il mese successivo.</p>

D.C. RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE - *Schema riassuntivo* delle modifiche all'orario di lavoro, apportate dal D. Lgs. 66/2003 e successive modifiche (luglio 2007)

Allegato 2

SCHEMA RIASSUNTIVO - ORARI DI LAVORO

Aspetti significativi della disciplina da applicare al personale del comparto Regioni Autonomie Locali non appartenente all'area contrattuale della dirigenza (con riferimento al D. Lgs. n. 66/2003 e successive modificazioni)

ISTITUTO (definizione ed aspetti significativi)	PARTICOLARI INDICAZIONI
<p><u>ORARIO DI LAVORO</u></p> <p>Qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni (art. 1 comma 2 D.Lgs. n. 66/2003).</p> <p>1) L'orario ordinario di lavoro è stabilito, per i dipendenti appartenenti al comparto Regioni Autonomie Locali, in 36 ore settimanali (art. 17 CCNL 94/97). Sono fatte salve le situazioni della Polizia Municipale (C.C.D.I. del 12.02.2002), dei custodi degli stabili comunali e dei lavoratori con contratto part-time.</p> <p>2) La durata media dell'orario di lavoro non deve superare, per ogni periodo di sette giorni, <u>le 48 ore comprese le ore di lavoro straordinario</u>. Non si computa come orario di lavoro il periodo di disponibilità (artt. 30 , 31, 32 e 32 bis del CCNL 14.09.2000) o di reperibilità (art. 23 del CCNL 14.09.2000). Ai fini della predetta disposizione, la <i>durata media</i> dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi (art. 4 commi 2 e 3 d.lgs. n. 66/2003).</p> <p>3) La prestazione di lavoro individuale, a qualunque titolo resa, <u>non può superare, di norma</u>, un arco massimo giornaliero di 10 ore (art. 38 comma 6 CCNL 14.9.2000). In tale arco orario sono comprese anche le pause.</p>	<p>1) L'articolazione dell'orario di lavoro è disciplinata dai contratti collettivi di lavoro nazionale e decentrati, dai contratti individuali di lavoro o dalle disposizioni dei dirigenti preposti ai Settori/Servizi.</p> <p>2) In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di 10 dipendenti, il datore di lavoro è tenuto ad informare, alla scadenza del periodo di riferimento quadrimestrale, il Servizio Ispettivo della Direzione provinciale del lavoro competente per territorio (art. 4 comma 5 d.lgs. n. 66/2003).</p> <p>3) Come di seguito specificato, al dipendente deve comunque essere garantito un riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive ogni 24 .</p>
<p><u>LAVORO STRAORDINARIO</u></p> <p>Lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro (art. 1 comma 2 lett. C del D.Lgs. n. 66/2003).</p> <p>1) Il ricorso allo straordinario deve essere contenuto (art. 5 comma 1 d.lgs. n. 66/2003). Tali prestazioni sono autorizzate preventivamente dal dirigente, sulla base di esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente.</p> <p>2) Il limite massimo annuo individuale per le prestazioni straordinarie è determinato in 180 ore (art. 14 comma 4 CCNL 14.9.1999).</p> <p>3) Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro (art.</p>	<p>1) Non costituiscono prestazioni di lavoro straordinario le attività svolte in giorno festivo alle quali siano applicati l'art. 24 del CCNL 14.09.2000 (trattamento per attività prestata in giorno festivo e riposo compensativo) e le sue modifiche successive.</p> <p>2) Non concorre ai fini del limite indicato al punto 2 a lato, il lavoro straordinario prestato in occasione di <u>consultazioni elettorali o referendarie</u>, né quello prestato per fronteggiare eventi <u>straordinari imprevedibili e per calamità naturali</u> (art. 39 CCNL 14.09.2000). Il limite annuo individuale, comunque, deve intendersi riferito esclusivamente al lavoro straordinario <u>retribuito</u> e non alle prestazioni straordinarie per le quali il dipendente</p>

<p>38 comma 1 CCNL 14.9.2000).</p> <p>4) Salva ogni diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:</p> <p>a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;</p> <p>b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave ed immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;</p> <p>c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'art. 19 della legge 7 agosto 1990 n. 241, come sostituito dall'art. 2, comma 10 della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali (art. 5 comma 4 d.lgs. n. 66/2003).</p> <p>5) Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio (art. 38 comma 7 CCNL 14.09.2000).</p>	<p>abbia optato per il riposo compensativo.</p> <p>Nel caso che il dipendente opti per il riposo compensativo, tuttavia, le ore di lavoro straordinario prestate non ricentrano nel computo delle ore di lavoro ai fini del rispetto del limite delle 48 ore settimanali, richiamato in precedenza (art. 6 comma 2 D.Lgs. 66/2003).</p> <p>La fruizione delle <i>ore a recupero</i> deve avvenire, di norma, nell'arco dei quattro mesi successivi all'effettuazione delle prestazioni straordinarie. Il godimento del recupero avviene anche oltre il termine su indicato nel caso in cui il lavoratore sia stato assente per malattia, infortunio, congedi di maternità ed, in generale, in tutte le ipotesi di assenze dal servizio causate da motivi oggettivi a lui non imputabili. In ogni caso le prestazioni straordinarie effettuate e poste a recupero non possono essere azzerate d'ufficio, neanche nel caso di superamento dei limiti temporali indicati in precedenza. In tale ipotesi sarà cura dei Settori interessati predisporre con il lavoratore un piano di utilizzo di tali recuperi o - qualora quest'ultimo non intenda usufruirne - provvedere ad assegnarli d'ufficio.</p> <p>Il recupero può essere utilizzato a copertura totale o parziale di una o più assenze giornaliere.</p>
<p><u>PERIODO DI LAVORO NOTTURNO</u></p> <p>Periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino (art. 1 comma 2 lettera D d.lgs. n. 66/2003).</p>	<p>La disposizione innova rispetto alla previsione del CCNL 14.09.2000 che considerava il <i>turno notturno</i> ricompreso tra le ore 22,00 e le ore 6,00 (art. 22 comma 4 del CCNL 14.09.2000). Tale disposizione contrattuale continuerà ad applicarsi al fine dell'attribuzione della maggiorazione della retribuzione prevista dallo stesso articolo per il turno di lavoro compreso tra le ore 22 e le ore 6,00, mentre per ogni altra finalità dovrà considerarsi periodo di lavoro notturno quello indicato dall'articolo 1 del D.Lgs. 66/2003.</p>
<p><u>LAVORATORE NOTTURNO</u></p> <p>1) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale (non quindi nel caso di lavoro straordinario);</p>	<p>1) Il datore di lavoro informa per iscritto annualmente il Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro e le Rappresentanze Sindacali dell'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in</p>

<p>2) qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In ogni caso – ed è questa la situazione dei dipendenti a cui si applica il Contratto Nazionale di Lavoro Regioni/Autonomie Locali - è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale (art. 1 comma 2 lettera E d.lgs. n. 66/2003).</p>	<p>regolari turni periodici (art.12 comma 2 D.Lgs. 66/2003). <u>Tale adempimento è curato direttamente dai Settori interessati che ne forniranno notizia al Servizio Amministrazione del Settore Amministrazione Risorse Umane ed al Datore di lavoro unico.</u></p> <p>2) La valutazione dello stato di salute dei lavoratori addetti al lavoro notturno deve avvenire attraverso controlli preventivi e periodici adeguati al rischio cui il lavoratore è esposto (art. 14 comma 1 D.Lgs. n. 66/2003). L'inidoneità allo svolgimento del lavoro notturno può essere accertata attraverso il medico competente o le competenti strutture sanitarie pubbliche.</p> <p>3) I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno.</p> <p>4) In ogni caso, è vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di vita del bambino.</p> <p>5) Non sono comunque obbligati a prestare lavoro notturno:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; b) la/il lavoratrice/lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore ai 12 anni; c) la/il lavoratrice/lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge n. 104/1992 e successive modificazioni (art. 11 D.lgs. n. 66/03).
<p><u>DURATA DEL LAVORO NOTTURNO</u></p> <p>L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite (art. 13 comma 1 D.Lgs. n. 66/2003).</p>	<p>Continua ad applicarsi la disposizione contrattuale secondo la quale non può essere superato dal lavoratore il limite di 10 turni notturni a mese (art. 22 CCNL 14.09.2000). Tale limite è complementare (quindi non sostitutivo) rispetto a quello posto dal Decreto Legislativo, riportato a lato.</p>
<p><u>RIPOSI E PAUSE</u></p> <p>Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore (art. 7 d.lgs n. 66/2003).</p>	
<p><u>PAUSA PRANZO</u></p> <p>1) Nella maggior parte dei casi, l'orario ordinario di lavoro settimanale di ciascun dipendente è articolato su cinque giorni, con prestazione dell'attività lavorativa al mattino e prosecuzione pomeridiana. In tale ipotesi il lavoratore può usufruire della mensa o del buono pasto</p>	<p>Nel Comune di Milano la durata minima della pausa pranzo è fissata in 1 ora.</p>

D.C. RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE – *Schema riassuntivo* delle modifiche all'orario di lavoro, apportate dal D. Lgs. 66/2003 e successive modifiche (luglio 2007)

<p>sostitutivo, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti.</p> <p>Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio. Sono fatti salvi gli eventuali accordi di maggior favore (Art. 45 CCNL 14.09.2000).</p> <p>La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o di recupero di assenze, nel caso di dipendenti con contratto part-time articolato sulla fascia mattina- pomeriggio e in generale in tutti i casi in cui la prestazione lavorativa giornaliera si svolge al mattino con ripresa pomeridiana.</p>	<p>In casi del tutto eccezionali e motivati, può essere autorizzata una pausa pranzo minima di 30 minuti. In tal caso il personale interessato non può effettuare prestazioni straordinarie, salvo nell'ipotesi in cui la pausa di 30 minuti sia stata effettuata per esigenze di servizio</p>
<p><u>PAUSA BREVE</u></p> <p><i>In presenza di orario continuato, "qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per la pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a 10 minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo"</i> (art. 8 comma 2 D.Lgs. n. 66/2003).</p>	<p>La pausa breve non è retribuita, non è computata come orario di lavoro, non consente l'erogazione del servizio mensa e del servizio sostitutivo della mensa (ticket, badge mensa, ecc).</p> <p>L'obbligo dei 10 minuti di pausa non si applica ai turnisti.</p>
<p><u>DEROGHE</u></p> <p>Con la deliberazione G.C. n. 2044 del 21.09.2004, sono stati forniti indirizzi applicativi a seguito dell'emanazione del D.Lgs. n. 66/2003 e successive comunicazioni. In tale deliberazione, allegata alla presente comunicazione, sono state indicate alcune ipotesi di deroga alla disciplina del suddetto decreto.</p>	<p>In ogni caso dirigenti e/o responsabili delle strutture interessate debbono verificare che il ricorso a prestazioni lavorative, in deroga alle norme del D.Lgs. n. 66/2003, avvenga secondo il criterio della ragionevolezza, nel rispetto dei principi generali della protezione e della tutela della salute dei lavoratori.</p>

Allegato 3

ORARIO DI LAVORO PER PARTICOLARI FIGURE PROFESSIONALI

1) POSIZIONI ORGANIZZATIVE	PARTICOLARI INDICAZIONI
<p><u>ORARIO GIORNALIERO</u></p> <p>Il personale incaricato di Posizione Organizzativa è tenuto ad effettuare prestazioni lavorative settimanali per un orario non inferiore a 36 ore.</p> <p>L'articolazione oraria è quella stabilita per il Settore/Servizio di appartenenza, su 5 o 6 giorni settimanali.</p>	<p>Nel rispetto delle 36 ore settimanali minime, l'orario giornaliero può essere articolato, in funzione delle specifiche esigenze del servizio, con modalità differenti.</p> <p>Ai fini del controllo delle presenze, nel sistema di rilevazione va iscritto lo stesso profilo orario definito per tutto il Settore (compreso l'orario di pausa). Gli incaricati di P.O. provvederanno, quindi, ad effettuare lo stesso numero di timbrature degli altri lavoratori.</p>
<p><u>ORARIO SUPERIORE ALLE 36 ORE SETTIMANALI</u></p> <p>Le prestazioni lavorative ulteriori, rispetto al minimo di 36 ore settimanali, non danno diritto a compensi aggiuntivi della retribuzione né a recuperi orari, poiché la retribuzione di posizione comprende tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL (art. 10 CCNL 31.03.1999).</p>	<p>Le 36 ore settimanali costituiscono il minimo orario contrattuale essendo evidente che, trattandosi di posizioni di rilevante responsabilità, l'impegno lavorativo standard supera - di norma - tale limite.</p> <p>L'avvenuto raggiungimento del limite minimo su indicato prima della conclusione della normale settimana lavorativa, non legittima l'assenza dal servizio nei giorni lavorativi successivi, salvo che l'assenza sia coperta con i relativi istituti contrattuali.</p>
<p><u>PERMESSI</u></p> <p>L'incaricato di P.O. che intenda assentarsi per tutta o parte della giornata deve essere preventivamente autorizzato dal dirigente responsabile.</p> <p>1) Assenza a giornata intera - utilizzo di uno degli istituti contrattuali previsti (ferie, permessi, etc.);</p> <p>2) Assenza per parte della giornata - l'assenza va giustificata entro la fine della settimana lavorativa, soltanto in caso di mancato raggiungimento dell'impegnativa oraria minima settimanale (36 ore).</p> <p>Le ore effettuate oltre il limite minimo settimanale non danno luogo ad alcuna forma di recupero né preventivo né successivo. Pertanto l'eventuale utilizzo del permesso breve (ex art. 20 del CCNL 94/97), comporta esclusivamente la non retribuzione delle ore a debito.</p>	
<p><u>PRESTAZIONI LAVORATIVE NEL GIORNO DI RIPOSO SETTIMANALE</u></p> <p>Soltanto le prestazioni lavorative effettuate di domenica (o nel settimo giorno assegnato come riposo settimanale) danno luogo al riposo compensativo.</p>	
<p><u>DEROGHE</u></p> <p>Le disposizioni previste dagli artt. 3,4,5,7,8,12,13 del</p>	

D.Lgs. n. 66/2003 non si applicano alle P.O.	
2) DIPENDENTI ASSUNTI EX ART. 90 DEL D.LGS. N. 267/2000	PARTICOLARI INDICAZIONI
<p><u>ORARIO DI LAVORO</u></p> <p>L'orario ordinario settimanale è di 36 ore e si articola su 5 o 6 giorni settimanali.</p>	<p>Ai fini del controllo delle presenze, nel sistema di rilevazione va inserito lo stesso profilo orario definito per tutto il Settore (compreso l'orario di pausa). I dipendenti assunti ex art. 90 D.Lgs. n. 267/2000 provvederanno, quindi, ad effettuare lo stesso numero di timbrature degli altri lavoratori.</p>
<p><u>ORARIO SUPERIORE ALLE 36 ORE SETTIMANALI</u></p> <p>Le prestazioni lavorative ulteriori, rispetto al minimo di 36 ore settimanali, non danno diritto a compensi aggiuntivi della retribuzione (straordinario) né a riposi compensativi, poiché a tali lavoratori viene erogato un unico emolumento comprensivo dei compensi per lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale. (art. 90 comma 3 D.Lgs. n. 267/2000).</p>	<p>L'avvenuto raggiungimento del limite delle 36 ore settimanali prima della conclusione della normale settimana lavorativa, non legittima l'assenza dal servizio nei giorni lavorativi successivi, salvo che l'assenza sia coperta con i relativi istituti contrattuali.</p>
<p><u>DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO - NORMATIVA CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO</u></p> <p>Per tutti gli altri istituti trova applicazione il CCNL del comparto Regioni ed autonomie locali (art. 90 comma 2 D.Lgs. n. 267/90), con particolare riferimento alle norme in materia di rapporto di lavoro a tempo determinato.</p>	
3) GIORNALISTI	PARTICOLARI INDICAZIONI
<p>Anche i dipendenti ai quali viene applicato il CNL giornalisti sono tenuti all'osservanza dell'orario fissato per la struttura di appartenenza.</p> <p><u>Gli stessi, in quanto dipendenti dell'Amministrazione, sono tenuti alla registrazione della presenza utilizzando gli strumenti in uso nella stessa (badge).</u></p>	
<p><u>DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO - NORMATIVA CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO</u></p> <p>Per tutti gli istituti trova applicazione il CNL dei giornalisti e le norme contenute nel contratto individuale di lavoro.</p>	

BUF/gc

Oggetto: L.n° 53/2000. Disposizioni per il sostegno della maternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città

Per opportuna conoscenza si trascrive il comunicato n° 7, del 4 aprile 2000, Prot. Gen. P.G.n° 6.705.350./2000, di cui all'oggetto.

“””

In data 13 marzo 2000 è stata pubblicata sulla Gazzette Ufficiale n° 60 la legge n° 53 dell' 8 marzo c.a., che detta disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.

Tale legge introduce novità rilevanti in materia di assenze dal servizio, sia modificando la legge 1204/71 (tutela delle lavoratrici madri) e la legge n° 104/92 (assistenza, integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate), sia creando tipologie di permesso assolutamente nuove (congedo per eventi e cause particolari, congedi per la formazione e la formazione continua).

In alcuni casi la concreta applicazione di questi istituti è subordinata alla definizione di regole e criteri da parte della contrattazione collettiva; per gli altri istituti, invece, le disposizioni sono immediatamente operative a far tempo dal 28 marzo 2000, data di effettiva entrata in vigore della legge.

Di seguito si riportano i punti più salienti del testo normativo, nel limite di quegli istituti che risultano immediatamente applicabili dal 28 marzo 2000.

ASTENSIONE OBBLIGATORIA PER MATERNITA'

- **IL PADRE LAVORATORE (L. 903/77 art. 6 bis)** ha diritto di astenersi dal lavoro nel periodo di astensione obbligatoria post partum in caso di morte o grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. E' tenuto a presentare idonea certificazione. In caso di morte o abbandono, sarà sufficiente autocertificazione.

Qualora il padre lavoratore si trovi in una delle situazioni soprariportate, valgono le disposizioni previste per le madri lavoratrici in materia di licenziamento; non può pertanto essere licenziato nel periodo di astensione obbligatoria e fino al compimento del primo anno di vita del bambino salvo i casi di colpa grave, cessazione dell'attività dell'azienda, risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine, dimissioni volontarie.

La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento deve essere convalidata dal Servizio ispezione della Direzione provinciale del lavoro. Come per la madre, il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro viene computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e dalle ferie.

• **PARTI PREMATURI. (L. 1204/71 art. 4)**

Se il parto avviene in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto. Il certificato (o l'autocertificazione) attestante la data del parto dovrà essere consegnato entro trenta giorni.

PERIODI DI RIPOSO PER ALLATTAMENTO
(L.1204/71 Art. 10)

PADRE LAVORATORE

I periodi di riposo di cui all'art. 10 L. 1204/71 (una o due ore giornaliere, in base all'orario di lavoro) e i relativi trattamenti economici sono riconosciuti anche al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente

PARTO PLURIMO

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati

ASTENSIONE FACOLTATIVA
(L.1024/71 Art. 7/1[^])

La legge riconosce ad entrambi i genitori il diritto di astenersi dal lavoro **-entro i primi otto anni** di età del bambino – a titolo di astensione facoltativa.

I permessi sono i seguenti

a) **sei mesi** (continuativi o frazionati) per **la madre lavoratrice dipendente** e **tre mesi** (da fruirsì entro il primo anno di vita del bambino e limitatamente ai figli nati a decorrere dal 1/1/2000) per **madre lavoratrice autonoma**

b) **sei mesi** (continuativi o frazionati) per **padre lavoratore** (anche se la madre è lavoratrice autonoma o non lavoratrice)

c) **dieci mesi** (continuativi o frazionati) **quando vi e' un solo genitore**

Il diritto di astenersi dal lavoro e' riconosciuto anche se l'altro genitore non ha autonomo diritto.

Nei limiti individuali sopra esposti (sei mesi per la madre e sei mesi per il padre) i permessi possono essere fruiti da ambidue i genitori anche contemporaneamente. In tale caso, pero', non si potrà superare - sommando i periodi di entrambi – il limite di dieci mesi.

Note

1) I periodi di assenza dal lavoro per astensione facoltativa effettuati (da ambedue i genitori) in epoca antecedente all'emanazione della legge - cioè entro il 28 marzo 2000 – vanno conteggiati e incidono sulla determinazione dei limiti generali e individuali previsti per l'astensione facoltativa.

2) Qualora il **padre** eserciti il diritto per un periodo, anche frazionato, **pari o superiore a tre mesi**, i sei mesi spettanti al padre salgono a sette ed i dieci mesi complessivi vengono elevati ad **undici**.

3) I permessi indicati in precedenza spettano anche a genitori adottivi o affidatari. Se il minore - al momento dell'adozione o dell'affidamento - ha un'età compresa tra i sei e i dodici anni il diritto di astenersi dal lavoro può essere esercitato, tuttavia, nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Salvo casi di oggettiva impossibilità, il dipendente dovrà informare il proprio Ufficio del Personale almeno quindici giorni prima dell'assenza.

RETRIBUZIONE

Entro il terzo anno di età del bambino è prevista la retribuzione per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi e secondo le modalità di seguito indicate:

- 1 **100% per i primi trenta giorni** (per i lavoratori soggetti al contratto Enti Locali),
- 2 **30% per i restanti 5 mesi**, interamente coperti da contribuzione figurativa.
- 3 per il periodo che va **dal settimo mese fino al raggiungimento del limite massimo consentito cumulativamente tra i genitori (dieci o undici mesi a seconda dei casi) non spetta alcuna retribuzione.**

Viene corrisposta un'indennità pari al 30% soltanto ai dipendenti che abbiano un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (nell'anno 1999 la soglia di reddito deve risultare, cioè, inferiore a £. 23.083.125 lordi).

Per tutti i periodi indicati al punto 3 e' prevista la contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200% del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatti ai sensi dell'Art.13 Legge 1338/1962, ovvero con versamenti dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

Dal terzo all'ottavo anno di vita del bambino eventuali periodi di astensione non fruiti entro i primi tre anni di vita del bambino - sempre nel limite complessivo dei dieci o undici mesi (a seconda dei casi) - non vengono retribuiti- .

Soltanto i dipendenti che abbiano un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (nell'anno 1999 la soglia di reddito deve risultare, cioè inferiore a £. 23.083.125 lordi) hanno diritto ad un'indennità pari al 30%.

Per tutti i suddetti periodi è prevista la contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200% del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'art. 13 Legge 1338/1962, ovvero con versamenti dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

Tutti i periodi di astensione facoltativa sono computati nell'anzianità di servizio. Quelli retribuiti al 100% non sono utili ai fini del periodo di prova e del premio di produttività; quelli non retribuiti o retribuiti al 30% escludono anche la maturazione del congedo ordinario e della tredicesima mensilità.

DOCUMENTAZIONE OCCORRENTE: Ai fini dell'ammissione al beneficio è richiesto l'inoltro presso il rispettivo ufficio personale della documentazione in elenco:

- ❑ domanda dell'interessato/a,
- ❑ (nel caso in cui il dipendente abbia percepito - nell'anno precedente a quello della richiesta di astensione - un reddito individuale inferiore a 2,5, volte l'importo del trattamento minimo di pensione),
- ❑ autocertificazione nella quale si dichiara il reddito imponibile percepito nell'anno di riferimento,
- ❑ dichiarazione rilasciata dal datore di lavoro dell'altro genitore, indicante i periodi eventualmente già usufruiti ex art. 7/1[^] Legge 1204/71 e le percentuali retributive applicate per tale causale,
- ❑ (se l'altro genitore è lavoratore autonomo o non lavoratore) autocertificazione dell'altro genitore attestante il proprio stato di lavoratore autonomo oppure di non lavoratore.

ASTENSIONE PER MALATTIA DEL BAMBINO
(L. 1204/71 ART. 7/4[^])

Oltre ai permessi sopra illustrati, entrambi i genitori - **alternativamente** - hanno diritto ad astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni.

Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino i periodi di astensione in questione sono possibili senza limiti.

RETRIBUZIONE:

- **100% per i primi 30 giorni, dopo il compimento del primo anno di vita ed entro il compimento del secondo anno di vita** (per i lavoratori soggetti al contratto Enti Locali)
- **100% per i primi trenta giorni, dopo il compimento del secondo anno di vita ed entro il compimento del terzo anno di vita** (per i lavoratori soggetti al contratto Enti Locali)
- **Non retribuito per i restanti periodi** (interamente coperti da contribuzione figurativa).

I periodi di assenza dal lavoro per malattia del bambino effettuati (da ambedue i genitori) in epoca antecedente all'emanazione della Legge - cioè entro il 28/3/2000

- Vanno conteggiati e incidono sulla determinazione dei limiti generali previsti per la malattia del bambino.

Tutti i suddetti periodi dovuti a malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio. Quelli retribuiti al 100% non sono utili ai fini del periodo di prova e del premio di produttività; quelli non retribuiti escludono anche la maturazione del congedo ordinario e della tredicesima mensilità.

DOCUMENTAZIONE OCCORRENTE: Ai fini dell'ammissione al beneficio è richiesto l'inoltro presso il rispettivo ufficio personale della documentazione in elenco:

- Domanda dell'interessato/a.
- Certificato medico di uno specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.
- Autocertificazione attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo (tranne, ovviamente, il caso in cui vi sia un solo genitore).
- Dichiarazione rilasciata dal datore di lavoro dell'altro genitore indicante i periodi già usufruiti ex Art. 7/4^ Legge 1204/71 e le percentuali retributive applicate per tale causale.
- (se l'altro genitore e' lavoratore autonomo o non lavoratore) autocertificazione dell'altro genitore attestante il proprio stato di lavoratore autonomo o non lavoratore.

= = = = =

Dai tre agli otto anni l'astensione per malattia del bambino spetta nei limiti di:

5 giorni lavorativi all'anno (non retribuiti) per la madre

5 giorni lavorativi all'anno (non retribuiti) per il padre

Per tali periodi è prevista la contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200% del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'Art.13L. 1338/1962, ovvero con versamenti dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

I suddetti periodi dovuti a malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio; non sono utili ai fini del periodo di prova, del premio di produttività, del congedo ordinario e della tredicesima mensilità.

DOCUMENTAZIONE OCCORRENTE,

come nel caso di malattia entro i tre anni, ai fini dell'ammissione al beneficio, è richiesto l'inoltro presso il rispettivo Ufficio Personale della documentazione in elenco:

- domanda dell'interessato/a,
- certificato medico di uno specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato,
- autocertificazione attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo (tranne, ovviamente, il caso in cui vi sia un solo genitore).

Nota:

Tutti i permessi indicati in precedenza spettano anche a genitori adottivi od affidatari.

RIENTRO IN SERVIZIO

- Nei casi di astensione dal lavoro per maternità, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto:
 1. Alla conservazione del posto di lavoro,
 2. Al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta di astensione (o congedo) o in altra ubicata nel medesimo comune, salvo che espressamente vi rinunciano,
 3. Di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o equivalenti.

Ulteriori informazioni su altri istituti previsti dalla legge n° 53/2000, la cui entrata in vigore è subordinata all'emanazione di successivi decreti attuativi o alla definizione in sede contrattuale delle modalità di godimento, verranno tempestivamente comunicate.

Si invitano tutte le Direzioni ad assicurare una capillare diffusione del presente comunicato anche nei confronti dei dipendenti in prolungata assenza, con firma di presa visione.

IL DIRETTORE DEL SETTORE
(Dott. Federico Bordogna)

“”””

IL COMANDANTE



- MILANO -**12 ottobre 2000**

FOR/gc

Oggetto: Accordo relativo alle code contrattuali, del 15.09.2000.

Per opportuna conoscenza si riporta il Comunicato ai dipendenti n° 18, del Settore Risorse Umane, P.G. n° 18.669.360/2000, di cui all'oggetto.

“””

In data 15.9.2000 sono entrate in vigore le cosiddette “ code contrattuali “, le quali contengono alcune rilevanti novità di carattere normativo. Al fine di una corretta ed uniforme applicazione degli istituti contrattuali, si portano a conoscenza dei dipendenti e delle Direzioni le norme in questione.

ASSENZE PER MALATTIA – Art. 10

“ In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o Struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione ”. Per quanto riguarda le patologie gravi non espressamente citate, il certificato medico dovrà indicare la necessità del ricorso a terapie salvavita.

ASPETTATIVA PER MOTIVI PERSONALI – Artt. 11 – 13.2 - 14.

“ **Art. 11.1.** Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di 12 mesi in un triennio da fruirsi al massimo in 2 periodi.

2. I periodi di aspettativa di cui al comma 1 non vengono presi in considerazione ai fini della disciplina contrattuale per il calcolo del periodo di comporto (conteggio delle assenze per malattia) del dipendente.

3. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o, sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali. ”

“ **Art. 13.2.** Il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'ente non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione. ”

“ **Art. 14.1.** Il dipendente non può usufruire continuativamente di 2 periodi di aspettativa anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno 6 mesi di servizio attivo. La

presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato e in caso di assenze di cui alla legge n° 1204/71.

2. L'Ente, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione può invitare il dipendente a riprendere il servizio nel termine appositamente fissato. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.

3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2.”

DIRITTO ALLO STUDIO – Art. 15

Le principali novità riguardano:

- a) I titolari del diritto sono esclusivamente i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
- b) In caso di superamento del limite del 3% si applicano i criteri previsti dal contratto, che saranno meglio precisati in un'apposita circolare.

CONGEDI PER LA FORMAZIONE – Art. 16 Code contrattuali – Art. 5 L. 53/2000.

“1 I congedi per la formazione dei dipendenti disciplinati dall'Art.5 della legge 53/2000 (11 mesi), sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno 5 anni presso lo stesso Ente possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale nelle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della descritta anzianità devono presentare all'Ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 60 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6 .

5. L'Ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:

- a) Il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi;
- b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.

6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 2, l'Ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di mesi 6.

7. Al lavoratore durante il periodo del congedo si applica l'Art. 5 comma 3, della Legge n° 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso Art. 5, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'Ente ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute nell'Art. 21 e, ove si tratti di malattie dovute a cause di servizio, nell'Art. 22 del CCNL del 6.7.1995.

CONGEDI PER GENITORI – ART. 17.

Richiamato il testo del comunicato n° 7 del 4. Aprile 2000, le code contrattuali confermano che la richiesta di astensione facoltativa deve essere inoltrata almeno 15 giorni prima della fruizione, anche in caso di proroga.

In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto del termine suindicato, la domanda può essere presentata entro le 48 ore dall'inizio del periodo di astensione.

CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI – ART. 18 CODE CONTR.- ART. 4 LEGGE 53/2000.

I dipendenti possono chiedere per gravi e documentati motivi familiari (fra i quali le patologie che saranno definite da un successivo decreto ministeriale) un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a 2 anni. Tale periodo non è retribuito e non è utile ad alcun fine. In caso di decesso del coniuge o di un parente entro il 2° grado o del convivente (la stabile convivenza viene accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal richiedente), il dipendente ha diritto a 3 giorni lavorativi di permesso retribuito per evento. In caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado o del convivente (la stabile convivenza viene accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal richiedente), il dipendente ha diritto a 3 giorni lavorativi di permesso retribuito. La normativa in questione entrerà in vigore successivamente alla pubblicazione del decreto ministeriale di attuazione. L'Amministrazione si riserva di darne tempestiva informazione a tutti i dipendenti.

RIPOSI COMPENSATIVI – ART. 52 COMMA 5 CODE CONTR.

Le 4 giornate di riposo compensativo, spettanti ad ogni dipendente nel corso dell'anno, devono essere godute inderogabilmente entro il 31 dicembre dell'anno in cui le stesse si riferiscono. Qualora non siano state fruite entro tale termine per esigenze strettamente connesse alla funzionalità del servizio si potrà procedere al pagamento con determinazione dirigenziale da trasmettersi alla Ragioneria; in tal caso il trattamento economico sarà lo stesso previsto per i giorni di ferie. Agli uffici del personale dei Settori saranno date disposizioni sulle modalità e le condizioni di retribuità dei riposi non fruiti al fine di contenerne la spesa.

Si invitano tutte le Direzioni ad assicurare una capillare diffusione del presente comunicato.

All. Artt.li 4 –5 Legge n° 53/2000-10-12
Artt. 21 – 22 CCNL 1995.

IL DIRETTORE DEL SETTORE
(Dott. Federico Bordogna)

“”””

IL DIRETTORE DI SETTORE
Avv.to Roberto FORGNONE

ART. 4.

(Congedi per eventi e cause particolari).

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 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.

3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.

4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1.

ART. 5.

(Congedi per la formazione).

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

2. Per « congedo per la formazione » si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

3. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all'articolo 4, comma 4, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.

5. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Assenze per malattia

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Al fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.
2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.
3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'amministrazione procede, su richiesta del dipendente, all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite della unità sanitaria locale competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'amministrazione, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa qualifica oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a qualifica inferiore. Dal momento del nuovo inquadramento, il dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica senza nessun riassorbimento del trattamento in godimento. Ove non sia possibile procederà in tal senso, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
7. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:
 - a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al presente contratto.
 - b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
 - c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
 - d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.
8. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.
9. Il dipendente è tenuto, a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

10. L'amministrazione dispone il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente Unità Sanitaria Locale.

11. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

12. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

13. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante la fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione.

14. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

15. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, nonché a quelle che pur iniziate in precedenza siano ancora in corso alla stessa data. In ogni caso, in sede di prima applicazione, il triennio di riferimento previsto dal comma 1 è quello successivo alla data di stipulazione del contratto. Per le amministrazioni alle quali, prima dell'entrata in vigore del presente contratto, si applicava l'art. 18 del DPR n. 347 del 1983, il trattamento economico spettante al dipendente nell'ipotesi di cui al comma 7, lettera c) è transitoriamente fissato, fino alla scadenza del presente contratto, nella misura del 2/3 della retribuzione di cui alla lettera a) dello stesso comma.

ART. 22

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 21, commi 1 e 2. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 21, comma 7, lettera a), comprensiva del trattamento accessorio come determinato nella tabella n. 1 allegata al presente contratto.

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 4 dell'articolo 21. Nel caso in cui l'amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dipendente non spetta alcuna retribuzione.

3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.

ALLEGATO N°1 al Comunicato n° 93 del 12.10.2000

Oggetto: Permessi e congedi per eventi e cause particolari.

Per opportuna conoscenza si riporta il Comunicato ai dipendenti n°21, del Settore Risorse Umane, P.G. 20.260.350/2000 del 16.11.2000.

Facendo seguito al Comunicato n° 18 del 5/10/2000 si informano tutti i dipendenti che e' stato pubblicato il DPCM n° 278/2000 contenente le disposizioni di attuazione relative ai congedi e permessi per eventi e cause particolari.

1. PERMESSI RETRIBUITI

A. In caso di decesso del coniuge anche legalmente separato, del parente entro il 2° grado, di affine di 1° grado o di altro componente la famiglia anagrafica, si continua ad applicare - per il personale a tempo indeterminato - la disciplina prevista dall'art.19 CCNL 94/97, che prevede la concessione di permessi pari a tre giorni lavorativi e consecutivi per evento. Il personale a tempo determinato, limitatamente ai casi di decesso per il coniuge anche legalmente separato, del parente entro il 2° grado o di altro componente la famiglia anagrafica, ha invece diritto ad un permesso pari a tre giorni lavorativi ad anno.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso.

B. In caso di grave infermita' del coniuge anche legalmente separato, di un parente entro il secondo grado o di un soggetto componente la famiglia anagrafica, ogni dipendente ha diritto ad usufruire di tre giorni lavorativi di permesso retribuito ad anno da utilizzare entro sette giorni dall'insorgenza della grave infermita'.

In alternativa, i lavoratori possono concordare con il responsabile della struttura a cui appartengono una diversa modalita' di espletamento dell'attivita' lavorativa. Piu' precisamente, le ore corrispondenti alle giornate di permesso (22 ore per coloro che lavorano cinque giorni a settimana, 18 ore per coloro che lavorano sei giorni) possono essere distribuite su piu' giorni con conseguente riduzione dell'orario giornaliero. Tale riduzione deve avere inizio entro sette giorni dal verificarsi della grave infermita'. L'accordo deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere l'indicazione dei giorni di permesso convertiti in permessi orari e i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza delle condizioni della grave infermita'.

2. CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

I dipendenti possono chiedere un periodo di congedo, intero o frazionato, non superiore a due anni nell'intera vita lavorativa per gravi motivi personali o familiari. Tale congedo non e' retribuito e non e' utile ad alcun fine.

Il DPCM n° 278/2000 individua i gravi motivi ed i soggetti per la cui assistenza puo' essere richiesto il congedo. Si riporta il testo del decreto:

a) Per GRAVI MOTIVI si intendono :

- 1) Le necessita' familiari derivanti dal decesso di una delle persone piu' sotto indicate
- 2) Le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone piu' sotto indicate.
- 3) Le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo.
- 4) Le situazioni, riferite ai soggetti piu' sotto indicati ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - 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;
 - Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - Patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - Patologie dell'infanzia e dell'eta' evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti punti o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potesta'.

B) SOGGETTI IN RIFERIMENTO AI QUALI IL CONGEDO PUO' ESSERE RICHIESTO

- Dipendente stesso (per situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia)
- Componente la famiglia anagrafica del dipendente
- Soggetti di cui all'art. 433 del codice civile, anche se non conviventi
- Portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi

3. MODALITA' PER LA RICHIESTA DI PERMESSI E CONGEDI

I permessi retribuiti per grave infermita' vengono richiesti al settore di appartenenza e dallo stesso concessi, valutata la sussistenza delle condizioni contenute nella documentazione a corredo della domanda. Tale documentazione deve essere presentata entro cinque giorni dalla ripresa dell'attivita' lavorativa.

La domanda di congedo viene invece presentata al Settore di appartenenza e da questo immediatamente trasmessa al Settore Risorse Umane - Uff. Aspettative, che entro dieci giorni decidera' sulla base della documentazione presentata e dei rilievi di carattere organizzativo/funzionale formulati dalla Direzione di Settore. In questo caso la documentazione deve essere prodotta insieme alla richiesta di congedo.

In relazione alle esigenze di funzionalita' dei servizi il congedo puo' essere negato, rinviato o ridotto. In tal caso il dipendente puo' riformulare la richiesta evidenziando ulteriori elementi entro 20 giorni. Informazioni piu' dettagliate sulla procedura saranno fornite agli Uffici del personali dei Settori.

In caso di rapporto di lavoro a tempo determinato il congedo puo' essere negato per incompatibilita' con la durata del rapporto, quando i congedi richiesti hanno gia' superato i tre giorni nel corso del rapporto e quando il rapporto di lavoro si e' instaurato per sostituzione di altro dipendente assente per congedo per gravi motivi.

Il congedo in questione puo' altresì essere richiesto per decesso di uno dei soggetti indicati al punto 2 lettera b qualora il lavoratore non possa utilizzare altri permessi retribuiti. La risposta viene fornita entro 24 ore.

4. DOCUMENTAZIONE

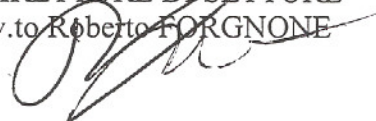
Per i permessi retribuiti in caso di grave infermità e per i congedi per l'assistenza di persone affette dalle patologie indicate al punto 2 lettera a/4 i dipendenti dovranno presentare idonea documentazione del medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Per le altre ipotesi, i richiedenti sono tenuti a dichiarare espressamente la sussistenza delle condizioni che danno diritto al congedo .

Il Direttore del Settore
Dott. Federico BORDOGNA

«*****»

IL DIRETTORE DI SETTORE
Avv.to Roberto FORGNONE



Allegato n° 2 al Comunicato n° 93 del 12-10-2000.

Oggetto: C.C.N.L. 15.9.2000. “ Code contrattuali 2000 ” – Personale assunto a tempo determinato.

Le “ Code Contrattuali ” in vigore dal 15.9.2000, hanno introdotto alcune modifiche nel trattamento giuridico del personale con contratto a termine.

In particolare:

◆ **PERIODO DI PROVA:**

Il lavoratore assunto a tempo determinato è sottoposto ad un periodo di prova di due settimane per i rapporti fino a 6 mesi e di quattro settimane per i rapporti di durata superiore.

In qualunque momento del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva.

Il recesso opera dal momento della comunicazione all'altra parte e, ove posto in essere dall'Amministrazione, deve essere motivato.

◆ **OBBLIGO DI PREAVVISO:**

Nei casi in cui è prevista dal C.C.N.L. la risoluzione del rapporto con preavviso o con indennità sostitutiva, i termini di preavviso sono di un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni fino ad un massimo di 30 giorni.

Non si ha diritto al preavviso nell'ipotesi di scadenza del termine del contratto o di rientro in servizio del dipendente sostituito.

◆ **PERMESSI:**

Possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino ad un massimo di 15 giorni complessivi.

Sono fatte altresì salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge compresa la L. 53/2000 (congedi parentali).

Per quanto riguarda infine gli altri istituti contrattuali, si rinvia al comunicato ai dipendenti n° 30/95.

IL DIRETTORE DI SETTORE
(Dr. Federico Bordogna)

Allegato n° 3 al Comunicato n. 93 del 12-10-2000.

Oggetto: C.C.N.L. 15.09.2000 “ Code contrattuali 2000”. Personale assunto a tempo indeterminato.

Richiamato il contenuto dei 2 Comunicati ai dipendenti aventi pari oggetto, si forniscono alcune precisazioni in merito alla fruizione degli Istituti Contrattuali.

- ASSENZE PER MALATTIA - art. 10

l'articolo in menzione integra l'art. 21 del C.C.N.L. 06.07.1995.

Sono esclusi dal computo del “periodo di comparto” (conservazione del posto di lavoro) e dei periodi o giorni oltre i quali si applicano le riduzioni dello stipendio, i giorni di ricovero ospedaliero o day hospital ed i giorni di assenza per eseguire le terapie salvavita, (detti giorni), devono essere certificati dalla competente struttura sanitaria locale o da struttura convenzionata.

- ASPETTATIVA PER MOTIVI PERSONALI - art.11 - 13.2 - 14

Rispetto alla precedente normativa (vedi ex art.49 R.G. del Personale), che prevedeva nell'arco del quinquennio la possibilità di fruire di una aspettativa non retribuita, per la durata complessiva di 1 anno l'attuale disposizione prevede tale possibilità nell'arco del triennio, senza i requisiti di anzianità e con la limitazione della fruizione al massimo in 2 periodi tra i quali deve decorrere almeno un lasso lavorativo di 6 mesi.

- DIRITTO ALLO STUDIO - art. 15

La fruizione di questo istituto è stata meglio precisata nel Comunicato n. 92 del 9.10 .2000;

- CONGEDI PER GENITORI - art. 17

Visto quanto già indicato nel Comunicato del C.P.M. n. 51 del 18.04.c.a., che viene ribadito vengono riconfermati i tempi in cui la richiesta deve essere inoltrata:

ordinariamente 15 gg prima della fruizione, ed in casi eccezionali (da comprovare), entro 48 ore dall'inizio del periodo di astensione facoltativa.

- CONGEDI PER EVENTI E CASI PARTICOLARI - art. 18 Code Contr. e art. 4 legge 53/2000 -

L'istituto di nuova concezione prevede per gravi e documentati motivi familiari (fra i quali rientreranno le patologie che verranno definite da apposito Decreto Ministeriale), un periodo di congedo continuativo e frazionato e non retribuito , non superiore ai 2 anni, nell'intera vita lavorativa. Nello stesso articolo viene ribadito il permesso retribuito in caso di decesso con le modalità già applicate in precedenza. In aggiunta ai permessi di cui all'art. 19 del C.C.N.L. è stato previsto un permesso fino a 3 gg. In caso di grave infermità, riferito al nucleo familiare o alle persone specificate. Anche in questo caso le modalità per la richiesta e individuazione del soggetto che puo' fruirne sono state indicate nel Comunicato che segue.

- CONGEDI PER FORMAZIONE - art. 16 C.C. - ART. 5 legge 53/2000 -

La normativa si inserisce nel quadro della materia del diritto allo studio, introducendo congedi non retribuiti per la formazione, per un periodo complessivo non superiore agli 11 mesi, fruibili in maniera continuata o frazionata, nell'arco dell'intera vita lavorativa. Degli art. in menzione è già stata data ampia notizia nel comunicato n. 92 del 9.10.2000.

ACH/gz

Oggetto: Lavoro notturno (art. 17, Legge 25, del 5 febbraio 1999).

Per opportuna conoscenza, si riporta l'art. 17, comma 1 e 2, della Legge 25 del 5 febbraio 1999, che ha sostituito l'art. 5 della Legge 903 del 9 dicembre 1977, modificando la disciplina del lavoro notturno.

ART. 17
(Lavoro notturno)

1. Al fine di adeguare l'ordinamento nazionale alla sentenza della corte di giustizia delle Comunità europee 4 dicembre 1997, l'articolo 5 della Legge 9 dicembre 1997, n° 903, è sostituito dal seguente:

ART. 5

1. E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24.00 alle ore 6.00, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

2. Il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato:
 - a) dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o alternativamente dal padre convivente con la stessa;
 - b) dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
 - c) dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n° 104, e successive modificazioni.

Si prega di dare al presente la massima diffusione.

IL COMANDANTE


Le festività settimanali ovvero uno dei pochissimi casi in cui il dipendente deve decidere come farsi retribuire

Gli operatori di Polizia Locale che lavorano in una delle festività infrasettimanali devono decidere come farsela retribuire. Questo principio non è del tutto scontato e viene applicato in maniera certamente difforme sul territorio nazionale.

Innanzitutto chiariamo che le festività infrasettimanali sono undici (Capodanno - 1 gennaio, Epifania - 6 gennaio, Lunedì dell'angelo - lunedì dopo pasqua, Liberazione - 25 aprile, Festa del lavoro - 1 maggio, Festa della repubblica - 2 giugno, Assunzione - 15 agosto, Ognissanti - 1 novembre, Immacolata concezione - 8 dicembre, Natale - 25 dicembre, Santo Stefano - 26 dicembre). A queste si aggiunge la festività del Santo Patrono.

Statisticamente ogni anno accade che qualcuna di queste festività coincida con la domenica e in questo caso si applica la retribuzione per i giorni festivi lavorati.

Quando invece le festività sopra elencate ricadono dal lunedì al sabato è il dipendente che decide come farsi retribuire la sua prestazione.

Questo principio è contenuto nel **comma 2 dell'articolo 24 del CCNL 14/9/2000 (Trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo)** che recita:

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

Si presti una particolare attenzione al fatto che si trovi in un Contratto Collettivo Nazionale la frase "a richiesta del dipendente" perché si tratta di un caso più unico che raro.

Infatti solitamente i compensi vengono definiti puntualmente nel Contratto ma solo in questo caso viene lasciata una possibilità di scelta al dipendente che deve avvalersi di questa possibilità.

L'ARAN non è mai intervenuta su questo particolare aspetto ma l'articolato è stato scritto in maniera molto chiara. Il dipendente può scegliere se farsi retribuire il lavoro prestato in giornata festiva infrasettimanale con straordinario o con un riposo compensativo.

Quali sono le problematiche che spesso non consentono al dipendente di effettuare liberamente la sua scelta?

In alcuni Enti viene detto al dipendente che non ci sono le risorse per retribuire con straordinario festivo queste prestazioni vuoi perché il fondo per retribuire lo straordinario non è sufficiente e perché è stato esaurito durante l'anno. In questi casi viene però completamente disatteso il principio contrattuale. Non può scegliere qualcun altro al posto del dipendente e stabilire che, non essendoci risorse per lo straordinario, al lavoratore resta solo l'opzione del recupero.

Occorre programmare adeguatamente le risorse o i servizi perché questa eventualità non deve avverarsi infatti costituirebbe una grave violazione contrattuale.

Infatti tutti gli adempimenti attuativi della disciplina dei contratti collettivi di lavoro sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei dirigenti o dei responsabili dei servizi che vi provvedono mediante adozione di atti di diritto comune, con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal sistema delle relazioni sindacali.

Se questi dirigenti, o responsabili dei servizi, non sono in grado di adempiere a quanto prescritto dall'articolo 24 comma 2 del CCNL 14.09.2000 ne rispondono poiché in questi casi la circostanza che il dipendente abbia effettuato tale prestazione è da sola sufficiente a radicare il suo diritto alla relativa retribuzione straordinaria (e l'obbligo dell'amministrazione di corrisponderla), atteso che è così stabilito in una norma contrattuale collettiva con valenza su tutto il territorio nazionale.