



La Formazione Asmel direttamente nel
tuo Ufficio!

Ciclo di seminari online
(webinar) gratuiti

LA FERIE, I PERMESSI E LE ASSENZE PER MALATTIA
17 febbraio, dalle ore 11,30 alle 12,30

Programma

Le ferie
La monetizzazione delle
ferie non godute
I permessi per ragioni
personali
I permessi per visite
mediche
Le altre tipologie di
permessi
Le assenze per malattia
Le aspettative

ASMEL Associazione per la
Sussidiarietà e la Modernizzazione
degli Enti Locali

www.asmel.eu

800165654

webinar@asmel.eu

Dott. Arturo Bianco

ESPERTO GESTIONE DELLE RISORSE UMANE, CONSULENTE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

AUTORE DI NUMEROSI VOLUMI, TRA CUI “LA GESTIONE DEL PERSONALE NEGLI ENTI LOCALI” (CEL EDITORE 2020), “LA MANOVRA FINANZIARIA 2017” (CEL EDITORE), “CONTRATTAZIONE DECENTRATA, CONTROLLI E RESPONSABILITÀ” (MAGGIOLI EDITORE 2019), “LA GESTIONE ASSOCIATA DOPO IL DL N. 95/2012” (MAGGIOLI EDITORE 2012), “L’APPLICAZIONE DELLA LEGGE BRUNETTA” (SOLE 24 ORE EDITORE 2009)

DIRIGE LE RIVISTE TELEMATICHE “OGGI PA”, “IL BOLLETTINO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI”, | “CITTÀ MIA”, GIORNALISTA, COLLABORA CON IL SOLE 24 ORE

GIÀ PRESIDENTE ANCI SICILIA, GIÀ COMPONENTE LA PRESIDENZA NAZIONALE ANCI, GIÀ DIRIGENTE ANCITEL

GIÀ CONSULENTE DAGLA (PRESIDENZA DEL CONSIGLIO), ANCI ED ARAN

- ▶ Sovrapposizione delle disposizioni legislative (d.lgs. n. 66/2003) e contrattuali
- ▶ CCNL: orario su 5 giorni 26/28 giorni; su 6 giorni 30/32 giorni. Si aggiungono 4 gg per festività soppresse. Devono essere garantite due settimane continuative di ferie nel periodo 1/6 – 30/9; sono irrinunciabili e non sono monetizzabili; devono essere fruito entro l'anno; per motivate esigenze di carattere personale possono essere fruito entro aprile; per indifferibili esigenze di servizio possono essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo; sono sospese per malattia o infortunio; i periodi di malattia o infortunio non riducono le ferie
- ▶ Le sanzioni per l'inosservanza delle disposizioni legislative e contrattuali

LE FERIE

- ▶ Durante le ferie al dipendente spetta la normale retribuzione, compresa la indennità di posizione organizzativa
- ▶ “Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero”
- ▶ “L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti”
- ▶ “Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute”

LE FERIE, NORME CONTRATTUALI/1

- ▶ “Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dipendente informare tempestivamente l'ente, ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti. Le ferie sono altresì sospese per lutto”
- ▶ “Le regioni, le agenzie e gli enti regionali possono prevedere, in via sperimentale, la fruizione delle ferie ad ora: 202 ore, corrispondenti ai 28 giorni di ferie; 192 ore, corrispondenti ai 32 giorni di ferie; 187 ore, corrispondenti ai 26 giorni di ferie; 180 ore, corrispondenti ai 30 giorni di ferie”.
- ▶ Riproporzionamento per i part-time e, “qualora le ferie siano fruito per l'intera giornata si determina una decurtazione del monte ore pari all'orario ordinario che il dipendente avrebbe dovuto effettuare nella stessa giornata”
- ▶ Per garantire il recupero psico-fisico del dipendente, devono comunque essere fruiti nell'anno almeno 20/24 giorni interi

LE FERIE, LE NORME CONTRATTUALI/2

- ▶ “Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute: le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui al D.Lgs. n. 66/2003 e le 4 giornate di festività sopresse”
- ▶ I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità possono presentare specifica richiesta all’ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni; l’ente rende nota tale richiesta ed i dipendenti possono formalizzare la propria disponibilità; in caso di più offerte si procede alla decurtazione in modo proporzionale
- ▶ “Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell’avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività sopresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi e dei riposi compensativieventualmente maturati.

LE FERIE, LE NORME CONTRATTUALI/3

- ▶ Articolo 5, comma 8, d.l. n. 95/2012: «Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle PA .. sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. La violazione della presente disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, à fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile.

IL DIVIETO DI MONETIZZAZIONE DELLE FERIE NON GODUTE

- ▶ Parere 8/2012
- ▶ «La disposizione è diretta a colpire gli abusi dovuti all'eccessivo ricorso alla monetizzazione delle ferie non fruite a causa: dell'assenza di programmazione, dell'assenza di controlli da parte della dirigenza sulle ferie dei dipendenti, dell'utilizzo improprio della possibilità di riporto consentite dai CCNL
- ▶ Favorire una maggiore responsabilizzazione nel godimento del diritto alle ferie Nel caso di cause estintive del rapporto di lavoro dovute ad eventi indipendenti dalla volontà del lavoratore e dalla capacità organizzativa del datore di lavoro (es. malattia, dispensa dal servizio, decesso del dipendente) non si applica il divieto di monetizzazione delle ferie.

LA FUNZIONE PUBBLICA SUL DIVIETO DI MONETIZZAZIONE DELLE FERIE

- ▶ Sono concessi a richieste permessi retribuiti per:
- ▶ partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- ▶ - 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 legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso (non più in modo continuativo)
- ▶ Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
- ▶ Questi permessi non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
- ▶ 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, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

I PERMESSI RETRIBUITI

- ▶ 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.
- ▶ I permessi orari retribuiti a) non riducono le ferie; b) non sono fruibili per frazione inferiore ad una sola ora; c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio; d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
- ▶ e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza 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

I PERMESSI PER RAGIONI PERSONALI E/O FAMILIARI (1)

- ▶ 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, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
- ▶ In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso

I PERMESSI PER RAGIONI PERSONALI E/O FAMILIARI (2)

- ▶ 36 ore annue
- ▶ La durata non può essere superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero (in caso di superamento non si possono utilizzare le ferie come giustificazione)
- ▶ Non obbligo per la PA, possibile il differimento motivato
- ▶ Il dipendente deve recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo
- ▶ In caso di mancato recupero, proporzionale decurtazione della retribuzione
- ▶ Permessi previsti da norme di legge (ad esempio 104/1992, donatori di sangue e/o midollo osseo, permessi per ragioni familiari)
- ▶ Permessi per il diritto allo studio

I PERMESSI BREVI E LE ALTRE TIPOLOGIE DI PERMESSI

- ▶ Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
- ▶ Essi sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
- ▶ Essi 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; non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni

I PERMESSI PER VISITE MEDICHE, ESAMI SPECIALISTICI, TERAPIE ETC (1)

- ▶ Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
- ▶ Essi possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.
- ▶ Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
- ▶ In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso

I PERMESSI PER VISITE MEDICHE, ESAMI SPECIALISTICI, TERAPIE ETC (2)

- ▶ La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.
- ▶ L'assenza è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.
- ▶ Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico.

I PERMESSI PER VISITE MEDICHE, ESAMI SPECIALISTICI, TERAPIE ETC (3)

- ▶ Nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche etc l'assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico; assenza giustificata mediante le attestazioni
- ▶ Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico
- ▶ Possibilità di utilizzare le altre forme di assenza previste dai CCNL

I PERMESSI PER VISITE MEDICHE, ESAMI SPECIALISTICI, TERAPIE ETC (4)

- ▶ I dipendenti possono richiedere (legge 53/2000), per gravi e documentati motivi di famiglia, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni.
- ▶ Tale periodo: non è retribuito, non viene computato ai fini dell'anzianità di servizio, non è soggetto a contribuzione previdenziale, può essere riscattato dal lavoratore
- ▶ Durante tale periodo il dipendente non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa
- ▶ Qualora l'aspettativa venga richiesta per l'assistenza ad un soggetto con handicap in situazione di gravità, l'art. 42, commi 5 e seguenti del d. lgs. n. 151 del 2001 offrono particolari tutele, tra cui il tetto massimo di 2 anni e la remunerazione

ASPETTATIVA

- ▶ Ricongiungimento al coniuge che lavora all'estero
- ▶ Congedo per le donne vittime di violenza
- ▶ Congedo per la formazione
- ▶ Aspettativa per avviare attività professionali
- ▶ Dottorato di ricerca
- ▶ Il dipendente, rientrato in servizio, non può usufruire continuativamente di 2 periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno 4 mesi di servizio attivo (salve le eccezioni previste dal CCNL)

ALTRE ASPETTATIVE E REGOLE COMUNI

FERIE, PERMESSI ED ASSENZE PER MALATTIA

Quesiti

- LE FERIE NON SI PERDONO, TRANNE LA CESSAZIONE (NON PER TAR AOSTA)
- AMPIEZZA DELLE MOTIVAZIONI PER I PERMESSI PER RAGIONI PERSONALI, CHE VANNO MOTIVATI E NON GIUSTIFICATI E CHE NEL CASO DI FRUIZIONE PER L'INTERA GIORNATA DETERMINANO UN DEBITO DI 6 ORE
- NEL CASO DI FORMAZIONE ORGANIZZATA DALL'ENTE EQUIPARAZIONE ALLA PRESENZA IN SERVIZIO
- RECUPERO ORE SOLO NELL'AMBITO DELLA FLESSIBILITA' E NON E' NECESSARIA L'AUTORIZZAZIONE
- INDIVIDUAZIONE DI UN RESPONSABILE PER LA RICHIESTA DELLE VISITE FISCALI ALL'INPS
- AUTORIZZABILI LE PRESTAZIONI PRESSO ALTRI ENTI LOCALI DEI PART TIME FINO AL COMPLETAMENTO DELLE 36 ORE SETTIMANALI

- ▶ Vi è un divieto di collocamento in ferie durante il preavviso; si può rinunciare al preavviso, anche in parte.
- ▶ Mai la monetizzazione salve le deroghe previste dalla FF.PP.
- ▶ Nel caso di collocamento in quiescenza per ragioni di inidoneità fisica/psichica matura il diritto al preavviso
- ▶ Permessi legge 104/1992, controlli dei requisiti e che sia stata svolta attività di assistenza, a partire dalla presenza in caso di luoghi di lavoro e di residenza del congiunto distanti
- ▶ Diritto allo studio per frequenza università telematiche solo per le lezioni che sono impartite solamente durante l'orario di lavoro

FERIE, PERMESSI ED ASSENZE PER MALATTIA QUESITI

- ▶ Documentazione non per i permessi per ragioni personali, ma per quelli per visite mediche, esami specialistici etc
- ▶ Il segretario può autorizzare le ferie dei dirigenti/responsabili
- ▶ Tempo di viaggio durante le missioni equiparato a orario di lavoro per le tipologie indicate dai regolamenti degli enti
- ▶ Giustificazione dei permessi per visite mediche, anche più di uno nella stessa giornata, con l'attestazione dello svolgimento e dell'orario di presenza presso la struttura
- ▶ La malattia per l'Inps sospende a richiesta del dipendente il congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, d.lgs. 151/2001

FERIE, PERMESSI ED ASSENZE PER MALATTIA QUESITI

- ▶ Interruzione delle ferie per malattia per come previsto dal CCNL
- ▶ Orario minimo di lavoro delle posizioni organizzative quello previsto dal CCNL o dal rapporto part time
- ▶ Permessi retribuiti per effetti collaterali della visita medica vanno al di fuori del tetto delle 18 ore
- ▶ Indennità di posizione nel caso di congedo straordinario ex articolo 42, comma 5, d.lgs. n. 151/2001
- ▶ Non vi è una norma contrattuale che imponga il riproporzionamento dei permessi per coloro che sono assunti nel corso dell'anno

FERIE, PERMESSI ED ASSENZE PER MALATTIA QUESITI

- ▶ Sono i certificati medici a precisare le giornate in cui vengono svolte le terapie salvavita e quelle in cui le stesse producono effetti collaterali ai fini della esclusione dal cd comparto
- ▶ Le visite fiscali vanno chieste in via ordinaria e comunque nel caso collegamento con giornate di non lavoro
- ▶ Una volta richieste le visite fiscali non vi sono come disposizione generale vincoli e/o spazi di iniziativa ulteriori
- ▶ Il recupero può essere sommato ai permessi ad ore di cui alla legge n. 104/1992
- ▶ Possibile fruire di permessi ex legge 104/1992 e poi di ferie o viceversa

FERIE, PERMESSI ED ASSENZE PER MALATTIA QUESITI