



FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

Coordinamento Regionale Piemonte

Prot. n. 36SR/2018

Torino, 13 luglio 2018

Agli iscritti FLP

ARTICOLI DEL CCNL FUNZIONI CENTRALI ANNOTATI CON CIRCOLARI E PARERI.

Pensando di farvi cosa gradita e soprattutto utile, elaboriamo il presente documento contenente il testo degli articoli del CCNL, riguardanti i permessi, le aspettative, ecc, oggetto di intervento esplicativo, alla data odierna, da parte dell'ARAN e delle varie amministrazioni. Sono presenti anche delle nostre piccole annotazioni.

Come siamo soliti dire la corretta informazione si fa con i documenti alla mano, non con le chiacchiere.

Buona lettura

Art. 32

Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.
2. I permessi orari retribuiti del comma 1:
 - a) non riducono le ferie;
 - b) non sono fruibili per frazione di 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.
3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

Orientamenti ARAN

CFC1 15/06/2018

È possibile consentire la fruibilità dei permessi orari retribuiti di cui all'art. 32 del CCNL Funzioni centrali del 12/2/2018 anche a minuti, per i periodi eccedenti la prima ora?

La previsione contenuta nel comma 2, lett. b) dell'art. 32 è finalizzata ad evitare una eccessiva frammentazione dei permessi, che potrebbe essere determinata da un utilizzo dell'istituto periodico o frequente, anche se temporalmente circoscritto nella durata.

Coerentemente con tale finalità, evitando al contempo problematiche applicative non facilmente gestibili, si ritiene che l'espressione "non sono fruibili per frazione di ora" possa essere interpretata nel senso che i permessi in questione non sono fruibili per un arco temporale inferiore ad una sola ora.

Conseguentemente, il dipendente non potrà fruirne per 20 o anche per 50 minuti (dovendo in questo caso comunque contabilizzare un'intera ora), mentre si ritiene possibile, in coerenza con la finalità ricordata, l'utilizzo per periodi composti da un'ora o da un numero intero di ore, seguiti da frazioni di ora (ad esempio, un'ora e quindici minuti, un'ora e trenta, due ore e venti ecc.).

CFC2 15/06/2018

Qual è il comportamento corretto da tenere nel caso in cui, nell'arco della stessa giornata lavorativa, dopo aver fruito di un permesso retribuito ex art. 32 del CCNL Funzioni Centrali, si rendesse necessario ricorrere anche ai permessi previsti dall' art. 33 della legge 104/92 o dall'art. 39 del d.lgs. 151/2001, considerato che l'art. 32 prevede il divieto di cumulo con altri permessi fruibili ad ore?

La clausola in materia di divieto di cumulo (art. 32, comma 2, lett. d) è finalizzata ad evitare che, attraverso la fruizione nell'arco della stessa giornata dei permessi per motivi personali e familiari, unitamente ad altre tipologie di permessi, l'assenza del dipendente si protragga per l'intera giornata o per buona parte di essa, con conseguenze negative in termini di efficienza ed efficacia dell'attività dell'amministrazione e dei servizi erogati.

Preliminarmente, si osserva che tale clausola consente certamente la fruizione, nella stessa giornata, di più di un permesso per motivi personali e familiari (ad esempio, fruizione di un permesso di un'ora, seguito da rientro al lavoro e dalla fruizione di altro permesso della medesima tipologia di un'altra ora). Infatti, il limite ivi previsto alla fruizione nella stessa giornata, congiuntamente ad altri permessi, riguarda solo "altre tipologie di permessi fruibili ad ore" e, quindi, non anche altri permessi della medesima tipologia.

In ogni caso, pur confermando che le corrette modalità di applicazione debbano tendere a non snaturare la *ratio* e le finalità dell'istituto, si è dell'avviso che le amministrazioni possano individuare alcuni spazi di flessibilità applicativa, tenuto conto che il limite alla fruizione è posto al fine di tutelare un interesse organizzativo delle stesse.

In tale ottica, sulla base di modalità definite in modo uniforme per tutti i lavoratori, si ritiene possibile consentire, ad esempio, la fruizione del permesso per motivi personali e familiari - ferme restando, in ogni caso, le valutazioni di compatibilità con le esigenze di servizio - anche nei casi in cui, nella stessa giornata, il dipendente abbia fruito o intenda fruire di altra tipologia di permesso orario, che configuri un suo diritto soggettivo, non limitato da alcuna valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio, come nel caso dell'art. 33 della legge n. 104/1992 o dell'art. 39 del d. lgs. n. 151/2001.





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

CFC3 15/06/2018

Come vanno gestiti i permessi ex art. 32 del CCNL Funzioni centrali nei confronti di un dipendente a tempo parziale orizzontale che svolge tutti i giorni sei ore di lavoro?

Per quanto riguarda il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in continuità con la previgente disciplina contrattuale ed in coerenza con i principi generali che regolano tale tipologia di rapporto di lavoro, la clausola del contratto prevede espressamente il riproporzionamento del monte ore annuo di 18 ore (art. 32, comma 4). Trattandosi di permesso fruito su base oraria, il riproporzionamento va effettuato in tutti i casi di part-time (verticale, orizzontale e misto).

Per coerenza ed al fine di assicurare trattamenti uniformi con il personale a tempo pieno, si è altresì dell'avviso che, nel caso di part-time orizzontale, caratterizzato da una ridotta prestazione oraria su tutti i giorni lavorativi, debba procedersi anche al riproporzionamento delle sei ore, previste dal comma 2, lett. e), quale decurtazione convenzionale del monte ore, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata.

CFC7 04/07/2018

Come deve essere calcolata l'assenza nell'ipotesi di permesso orario fruito cumulativamente per l'intera giornata lavorativa ai sensi del comma 2, lett. e), dell'art. 32 (permessi orari per particolari motivi personali o familiari), quando il dipendente sia chiamato a svolgere un orario di 7 ore e 12 minuti? È necessario prevedere un recupero per il tempo eccedente le 6 ore stabilite dal CCNL?

In base a quanto previsto dal comma 2, lett. e), dell'art. 32 del CCNL Funzioni centrali stipulato il 12/2/2018, in caso di fruizione del permesso orario per l'intera giornata lavorativa, la riduzione del monte ore sarà sempre di sei ore (durata convenzionale), anche in caso di giornata lavorativa con orario superiore o inferiore alle 6 ore (ad esempio, 7 ore e 12 minuti). Non si determina, quindi, né un recupero né un credito orario.

CFC8 07/04/2018

Che tipo di giustificazione deve essere prodotta dal dipendente che presenta la domanda di permesso retribuito per motivi personali o familiari, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 12/2/2018, a supporto della richiesta stessa?

La formulazione dell'art. 32 del CCNL Funzioni centrali 12/2/2018 in materia di permessi retribuiti non prevede più la necessità di documentare i motivi e le ragioni per le quali viene richiesto il permesso, anche se la motivazione, che consente di ricondurre tale tutela alle esigenze personali e familiari dell'interessato, va comunque indicata nella richiesta avanzata dal dipendente, in quanto la stessa resta il presupposto legittimante per la concessione del permesso.





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

Circolari amministrazioni

AGE.AGEDREMR.REGISTRO UFFICIALE.0038231.19-06-2018-I



Direzione Centrale
Risorse umane e Organizzazione

Settore Risorse umane
Ufficio Normativa del lavoro

All'Ufficio del Direttore dell'Agenzia

Alle Divisioni

Alle Direzioni Centrali

All'Ufficio Comunicazione

All'Ufficio Stampa

Alle Direzioni Regionali

OGGETTO: Art. 32 CCNL Funzioni centrali – permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari

Con la presente nota si forniscono alcune indicazioni sull'applicazione dell'articolo 32 del CCNL Funzioni centrali, che disciplina i permessi per particolari motivi personali o familiari, introducendo alcune novità rispetto all'analogo istituto previsto all'articolo 46, comma 2, del previgente CCNL Agenzie fiscali.

Documentazione giustificativa e descrizione dei motivi per cui viene richiesto il permesso

A differenza di quanto precedentemente previsto dal richiamato articolo 46, comma 2, del CCNL Agenzie fiscali, non è più necessario corredare la domanda di permesso con documentazione giustificativa.

Il venir meno dell'onere di documentare la richiesta del permesso, non esclude tuttavia che il dipendente indichi, all'atto della domanda di concessione del permesso, l'ambito del sottostante motivo.

Si precisa che non è mutata la finalità propria dei permessi in esame, previsti per far fronte a situazioni *particolari* e ciò esclude che possano essere trattati come una sorta di ferie aggiuntive a quelle ordinarie.

L'osservanza degli obblighi connessi al rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione comporta l'assoluto rispetto della ratio dell'istituto in esame che può essere legittimamente richiesto solo in presenza di circostanze che, oggettivamente e ragionevolmente, non possano essere ritenute futili ed insignificanti. Al riguardo si richiama l'attenzione sull'articolo 60 del CCNL, rubricato Obblighi del dipendente, che ribadisce i principi contenuti nel Codice di comportamento del personale dell'Agenzia delle Entrate.

Inoltre occorre evidenziare che la clausola contrattuale in esame, nella sua chiara formulazione (*Al dipendente possono essere concessi, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio*), non attribuisce un diritto soggettivo al dipendente, ma solo una





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

legittima aspettativa, tenuto conto che il datore di lavoro pubblico può negarne la fruizione in presenza di esigenze di servizio.

Modalità di fruizione

E' stabilito che i permessi possono essere fruiti anche a copertura dell'intera giornata lavorativa e, in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore (comma 2, lett. e).

Utilizzo frazionato

La lettera b) del citato comma 2, stabilisce che i permessi non sono fruibili per *frazione di ora*. Tale limite è circoscritto alla prima ora e, conseguentemente, ogni richiesta dovrà essere almeno di un'ora (ad esempio, non sarà possibile fruire di quarantacinque minuti di permesso, ma sarà possibile utilizzare un'ora e quarantacinque minuti). Resta inteso che nel caso in cui il dipendente si assenti per un arco temporale inferiore all'ora, l'incidenza sul monte ore annuo sarà sempre di un'ora. Tale orientamento è stato condiviso con l'Aran che, con parere n. 11028 del 17 maggio 2018, ha risposto nei suddetti termini a specifico quesito posto dalla scrivente.

Cumulo con altre tipologie di permessi

Il comma 2, lett. d) ha previsto espressamente che i permessi per particolari motivi non possono essere utilizzati, nella stessa giornata, congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, disciplinati dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore¹.

Il suddetto divieto di cumulo opera certamente in caso di giustificazione dell'assenza di una intera giornata lavorativa ma non anche nell'ipotesi in cui nell'arco della giornata vi sia prestazione lavorativa (è infatti possibile che si verifichi durante la prestazione lavorativa un fatto imprevedibile che comporti per il dipendente la necessità di assentarsi utilizzando un'altra tipologia di permesso orario, pur avendo già fruito del permesso ex articolo 32).

IL DIRETTORE CENTRALE

Aldo Polito

firmato digitalmente

¹ Conseguentemente devono ritenersi ormai disapplicati i precedenti orientamenti della scrivente Direzione Centrale che ammettevano la cumulabilità nella stessa giornata, e a totale completamento dell'orario di lavoro, dei permessi per particolari motivi personali e familiari (ex articolo 46, comma 2) con i permessi orari previsti dall'articolo 33, comma 6, della L. n. 104/92 e con i riposi compensativi (o banca delle ore) maturati a seguito di prestazioni lavorative rese oltre l'orario d'obbligo:

- ✓ Nota prot. n. 41886 del 28 febbraio 2017 presente nella *Raccolta Pareri in materia di rapporto di lavoro* par. 6.28, pag. 108 ed. agg. al 10 maggio 2017.
- ✓ Nota prot. n. 72932 del 15 maggio 2016 presente nella *Raccolta Pareri in materia di rapporto di lavoro* par. 6.24, pag. 104 ed. agg. al 10 maggio





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali



**AGENZIA
DOGANE
MONOPOLI**

Protocollo: 67987/RU

Rif:

Direzione centrale personale
Ufficio gestione giuridico amministrativa
del personale

All'Ufficio del Direttore

All'Ufficio del Vicedirettore
Direttore vicario

All'Ufficio del Vicedirettore
area monopoli

All'Ufficio centrale audit
interno

Alle Direzioni centrali

Alle Direzioni regionali e
interregionali

Alla Direzione
interprovinciale di Bolzano e
Trento

Al S.A.I.S.A. – Servizio
autonomo interventi settore
agricolo

Roma, 18 giugno 2018

OGGETTO: CCNL comparto funzioni centrali per il triennio 2016-2018.
Articolo 32 "permessi orari retribuiti per particolari motivi
personali o familiari"

Si fa seguito alla nota n. 29813 del 14 marzo 2018 per definire compiutamente le modalità di fruizione del permesso di cui all'articolo 32 del vigente CCNL, tenendo conto dei chiarimenti forniti dall'A.Ra.N. con parere n. 12389 dell'11 giugno 2018, che si allega.





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

Come noto, il menzionato articolo 32 prevede: *“Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito all’anno, per particolari motivi personali o familiari”*.

Non è più richiesta alcuna documentazione a corredo dell’istanza prodotta per fruire del permesso in questione; tuttavia, con parere n. 12389 dell’11 giugno 2018\Va l’A.Ra.N. ha fatto presente che *“la motivazione, che consente di ricondurre tale tutela alle esigenze personali e familiari dell’interessato, va comunque indicata nella richiesta avanzata dal dipendente, in quanto la stessa resta il presupposto legittimante per la concessione del permesso”*. La concessione del permesso è difatti subordinata alla valutazione del dirigente in riferimento alle esigenze di servizio.

Come noto, i permessi in questione **“non sono fruibili per frazioni di ora”**. Al riguardo l’A.Ra.N. ha chiarito che *“i permessi in questione non sono fruibili per un arco temporale inferiore ad una sola ora. Conseguentemente, il dipendente non potrà fruirne, ad esempio, per soli 20 o 50 minuti (dovendo in questo caso comunque contabilizzare un’intera ora), mentre si ritiene possibile ... l’utilizzo per periodi composti da un’ora o da un numero intero di ore, seguiti da frazioni di ora (ad esempio, un’ora e quindici minuti, un’ora e trenta, due ore e venti ecc.)”*.

Dal momento che i permessi in questione *“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”*, è indispensabile che vi sia un intervallo di presenza in servizio tra i permessi medesimi e altri permessi utilizzati nella stessa giornata.

Se i permessi in questione sono fruiti per la durata dell’intera giornata lavorativa, la riduzione del monte ore sarà sempre di sei ore, a prescindere dal profilo orario dei singoli interessati¹, *“senza che ciò faccia sorgere un debito o un credito orario a carico del dipendente, per la differenza intercorrente tra le 6 ore e l’orario teoricamente dovuto”*.

¹ Profilo che, come noto, può prevedere durate giornaliere inferiori (ad esempio in caso di part time) o superiori (ad esempio in caso di profilo orario di 7 ore e 12 o di 9 ore) alle sei ore.





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

Nel sistema di rilevazione delle presenze e delle assenze verranno attivati due nuovi giustificativi: “*Permesso orario retribuito art. 32*” e “*Permesso orario retribuito intera giornata art. 32*”, che richiedono la sola validazione del capo dell’ufficio. Sarà data tempestiva comunicazione dell’avvio delle nuove funzionalità utili a gestire tali giustificativi.²

Si allega scheda tecnica contenente istruzioni operative riguardanti le attività che i gestori di sistema dovranno porre in essere.

Vorranno codeste strutture portare la presente a conoscenza di tutto il personale.

Il Direttore centrale

Marina Cantilena

*Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi
dell’art. 3, comma 2 del D.Lgs.39/93*





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

Art. 34

Permessi orari a recupero

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.
2. Per consentire al responsabile dell'ufficio di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal responsabile.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le modalità individuate dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Orientamenti ARAN

CFC6 04/07/2018

I permessi a recupero previsti dall'art. 34 possono essere fruiti, nell'arco della stessa giornata, congiuntamente con quelli di cui all'art. 32 (permessi orari retribuiti per particolari motivi familiari o personali) e di cui all'art. 35 (assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici)?

In materia di cumulo di permessi orari, la clausola contenuta nell'art. 32, comma 2, lett. d) è finalizzata ad evitare che, attraverso la fruizione nell'arco della stessa giornata dei permessi per motivi personali e familiari, unitamente ad altre tipologie di permessi ad ore, l'assenza del dipendente si protragga per l'intera giornata o per buona parte di essa, con conseguenze negative in termini di efficienza ed efficacia dell'attività dell'amministrazione e dei servizi erogati.

Pertanto, anche i permessi ex art. 34 (permessi a recupero) rientrano nella previsione, in quanto, pur essendo soggetti a recupero, nel momento dell'utilizzo sono idonei a determinare l'effetto sopra indicato, che si intende, appunto, prevenire.

Analoghe considerazioni valgono per la previsione dell'art. 35, comma 3, lett. a), relativamente ai permessi orari per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.

Non risultano circolari esplicative. Dalla lettura dell'orientamento i permessi ex art 34 possono essere fruiti nella stessa giornata con i permessi art. 32 o 35 purché vi sia un intervallo di tempo in cui vi sia stata prestazione lavorativa tra i permessi.





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

Art. 35

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

1. 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.
2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al comma 1:
 - a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
 - b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.
4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
5. I permessi orari di cui al comma 1 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.
6. 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.
7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
8. 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.
9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1, 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.
10. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.
11. 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. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:
 - a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
 - b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10 del presente articolo.





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di presenza di cui al comma 11, lett. b).

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.

14. 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 un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11, 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.

15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente

CCNL.

Orientamenti ARAN

CFC4 15/06/2018

In che modo va prodotta l'“attestazione di presenza” di cui all'art. 35, comma 12, laddove la struttura sia privata e, dunque, non possa certificare in via telematica?

Secondo la previsione contrattuale, l'attestazione deve essere prodotta, dalla struttura, anche privata, che ha svolto la prestazione. Il contratto non prescrive che essa vada trasmessa necessariamente in via telematica, né menziona specifiche modalità di trasmissione. Semplicemente, richiede l'inoltro all'amministrazione dal dipendente o direttamente alla stessa amministrazione dalla struttura che ha erogato la prestazione, anche per via telematica. La trasmissione in via telematica costituisce, pertanto, una mera possibilità.

CFC5 04/07/2018

Il nuovo CCNL del comparto Funzioni centrali ha previsto la possibilità di utilizzare fino a 18 ore annuali, fruibili sia su base oraria che giornaliera, per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici. Al fine di una corretta applicazione della nuova disciplina, si chiede come si concilia il nuovo istituto contrattuale con la previsione di legge di cui al comma 5-ter dell'art. 55-septies del d.lgs. 165/2001?

È necessario preliminarmente chiarire che l'art. 35 del CCNL 12/2/2018 introduce un'organica ed esaustiva disciplina in materia di “assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

specialistiche od esami diagnostici”, che non si pone in contrasto, né su un piano diverso, rispetto alla previsione normativa dell’art. 55-*septies* del d.lgs. 165/01.

In coerenza con l’atto di indirizzo impartito all’A.Ra.N., tale disciplina contrattuale intende invece regolare organicamente ed esaustivamente una tipologia di assenze, che la normativa di legge prende in considerazione solo per un aspetto limitato (la giustificazione del permesso). Il contratto collettivo nazionale, svolgendo pienamente la sua funzione regolatoria in materia di rapporto di lavoro, si pone dunque in diretta continuità con la disposizione di legge, anche al fine di dare ad essa contorni più definiti.

Più specificamente, la disciplina contrattuale in esame introduce, in primo luogo, una nuova tipologia di permessi, prima non prevista dai CCNL, per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici. Tali assenze si differenziano dalla malattia, pur essendo a questa assimilabili, in quanto non caratterizzate da patologia in atto o incapacità lavorativa. L’effettuazione di una terapia, di una visita o di un esame diagnostico, come pure il ricorso a prestazioni specialistiche, anche con finalità di mera prevenzione, vengono quindi a costituire il titolo che determina l’insorgenza del diritto all’assenza in oggetto, che va pertanto giustificata solo con la relativa attestazione di presenza.

Per tale prima tipologia di assenza, riconducibile più propriamente alla nozione di “permesso”, viene previsto un *plafond* annuo di 18 ore.

Per esigenze di completezza della disciplina e per regolare organicamente tutte le possibili fattispecie di assenze per l’espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, l’articolo in questione disciplina anche altre e diverse casistiche.

Si tratta, in particolare:

- del caso in cui la visita, l’esame o la terapia siano concomitanti ad una situazione di incapacità lavorativa conseguente ad una patologia in atto (comma 11);
- del caso in cui l’incapacità lavorativa sia determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico di visite, accertamenti, esami o terapie (comma 12);
- del caso in cui, a causa della patologia sofferta, il dipendente debba sottoporsi, anche per lunghi periodi, ad un ciclo di terapie implicanti incapacità lavorativa (comma 14).

Tutti e tre i casi in questione sono caratterizzati da uno stato di incapacità lavorativa. Per questo specifico aspetto, essi si differenziano, dunque, dai permessi regolati negli altri commi, presentando una più diretta riconducibilità alla nozione di malattia (“la relativa assenza è imputata a malattia”). Conseguentemente, in tali casi, l’assenza non è fruibile ad ore e non vi è riduzione del monte ore annuo di 18 ore.

Per un quadro di sintesi della disciplina contenuta:



TIPOLOGIE ASSENZA	RIF.	RIDUCE MONTE ORE ANNUO?	DECURTA TRATTAMENTO ECONOMICO NEI PRIMI 10 GIORNI?	SI CONTEGGIA AI FINI DEL COMPORTO?	COME GIUSTIFICA ASSENZA?	SI
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici senza incapacità lavorativa, di durata inferiore all'intera giornata lavorativa	Commi 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 15	SI (delle ore per visita o altro comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro)	NO	SI (con le modalità di cui all'art. 35, comma 4)	ATTESTAZIONE PRESENZA	
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici senza incapacità lavorativa, di durata pari all'intera giornata lavorativa	Commi precedenti e Comma 5	SI (di un numero di ore pari alla durata effettiva della specifica giornata lavorativa)	SI	SI (con le modalità di cui all'art. 35, comma 4)	ATTESTAZIONE PRESENZA	
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici con incapacità lavorativa, determinata da patologie in atto	Comma 11	NO	SI	SI	CERTIFICATO MEDICO + ATTESTAZIONE PRESENZA	
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici con incapacità lavorativa, determinata da caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle stesse	Comma 12	NO	SI	SI	ATTESTAZIONE PRESENZA RECANTE ANCHE INDICAZIONE CONSEGUENTE INCAPACITA' LAVORATIVA	
Assenze per l'espletamento di cicli di terapie impicanti incapacità lavorativa, a causa della patologia sofferta	Comma 14	NO	SI (fatti salvi i casi in cui sia applicabile quanto previsto dall'art. 38)	SI (fatti salvi i casi in cui sia applicabile quanto previsto dall'art. 38)	UNICA CERTIFICAZIONE MEDICA INIZIALE + SINGOLE ATTESTAZIONI PRESENZA	



Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

Circolari Amministrazioni



Direzione Centrale
Risorse umane e Organizzazione

Settore Risorse umane
Ufficio Normativa del lavoro

All'Ufficio del Direttore dell'Agenzia

Alle Divisioni

Alle Direzioni Centrali

All'Ufficio Comunicazione

All'Ufficio Stampa

Alle Direzioni Regionali

OGGETTO: Articolo 35 -Permessi per assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

L'articolo 35 CCNL Funzioni Centrali introduce un nuovo istituto che consente la fruizione di specifici permessi, nella misura massima di 18 ore annuali, fruibili sia su base giornaliera che oraria, per l'espletamento di visite, prestazioni specialistiche, terapie ed esami diagnostici, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

Il monte orario delle 18 ore per l'effettuazione di visite ed esami diagnostici si aggiunge a quello dei permessi per particolari motivi personali o familiari.

I suddetti permessi sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comportamento e sono sottoposti al medesimo regime economico. Quanto invece alla decurtazione di ogni compenso accessorio prevista per i primi 10 giorni di malattia dall'articolo 71, comma 1, D.L. 112/2008, il CCNL ha introdotto una disciplina diversificata a seconda della modalità di fruizione dei permessi in esame.

Infatti se fruiti su base oraria non sono assoggettati alla suddetta decurtazione, che sarà invece applicata nell'ipotesi di fruizione cumulata per la durata della intera giornata lavorativa (fruizione su base giornaliera).

Nell'ipotesi di fruizione su base giornaliera, inoltre, il CCNL ha stabilito che 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.

Nell'ipotesi di fruizione su base oraria è stabilito che i permessi sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata di altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal CCNL, nonché con i riposi compensativi

Agenzia delle Entrate – Direzione Centrale Risorse umane e Organizzazione – Settore Risorse umane
Ufficio Normativa del lavoro – Via Giorgione, 159 – 00147 ROMA
e-mail: dc.ruo.normativadellavoro@agenziaentrate.it

AGE.AGEDC001.REGISTRO UFFICIALE.0106257.28-05-2018-U





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

di maggiori prestazioni lavorative. Deve ritenersi che tale divieto di cumulo opera se finalizzato a giustificare l'assenza di una intera giornata lavorativa e non anche nel caso in cui nella giornata vi sia prestazione lavorativa. Può infatti accadere che, durante la giornata lavorativa, si verifichi un fatto imprevedibile che comporti per il dipendente la necessità di assentarsi utilizzando un'altra tipologia di permesso orario, pur avendo già fruito del permesso ex articolo 35.

Si precisa che sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa ai soli fini del computo del periodo di comporto; il dipendente è comunque tenuto al completamento del profilo orario della giornata, rendendo effettiva prestazione lavorativa per la frazione residua.

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

Per la giustificazione delle assenze in esame, è prevista un'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. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

La specifica finalità di tali permessi, esclude la necessità di disporre la visita fiscale nell'ipotesi di fruizione su base giornaliera, mancando il presupposto di uno stato patologico in atto.

I commi da 11 a 14 dell'articolo 35 trattano poi del diverso caso di concomitanza tra lo svolgimento delle visite e prestazioni e una situazione di incapacità lavorativa del dipendente interessato.

In relazione all'ipotesi considerata al comma 11, in 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, l'assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico, e sarà giustificata mediante:

- a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi (comma 11, lett. a);
- b) 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 (comma 11, lett. b).

La seconda circostanza descritta al comma 12, riguarda invece il caso in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie: anche in questo caso l'assenza è imputata alla





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico ed è giustificata mediante l'attestazione di presenza di cui al comma 11, lett. b), in cui viene espressamente precisata la conseguente incapacità lavorativa del dipendente nella stessa giornata. Qualora le caratteristiche di esecuzione della prestazione siano tali da determinare una prolungata permanenza presso la struttura medica, l'attestazione di presenza contenente l'indicazione oraria è di per sé idonea a giustificare l'assenza dall'ufficio, se coerente con il profilo orario previsto per quella giornata.

Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura.

Il comma 14 regola il caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro. In tal caso è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti, secondo cicli o un calendario stabilito, comportanti incapacità lavorativa (intesa anche come prolungata permanenza presso la struttura medica che esegue il trattamento). I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto. 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.

L'attestazione di presenza può anche essere documentata mediante dichiarazione sostitutiva di atto notorio redatta ai sensi del combinato disposto degli artt. 47 e 38 del d.P.R. n. 445 del 2000, fermo restando, in tal caso, che la dichiarazione dovrà essere dettagliata e circostanziata, contenendo tutti gli elementi richiesti dall'articolo 35, commi 9, 10 e 11. Inoltre sul contenuto delle citate dichiarazioni saranno attivati i necessari controlli, anche a campione, ai sensi dell'art. 71 del citato decreto, provvedendo alla segnalazione all'autorità giudiziaria penale e procedendo per l'accertamento della responsabilità disciplinare nel caso di dichiarazioni mendaci (art. 76 d.P.R. n. 445 del 2000).

IL DIRETTORE CENTRALE
Aldo Polito

firmato digitalmente

La nota è importante in quanto prevede un'ulteriore ipotesi per giustificare l'assenza in caso di visita o esami previsti nei commi 11 e 12 che prescinde dallo stato di incapacità lavorativa. Si prevede infatti che qualora le caratteristiche di esecuzione della prestazione siano tali da determinare una prolungata permanenza presso la struttura medica, l'attestazione di presenza contenente l'indicazione oraria è di per sé idonea a giustificare l'assenza dall'ufficio, se coerente con il profilo orario previsto per quella giornata.





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali



Direzione Centrale
Risorse umane e Organizzazione

Settore Risorse umane
Ufficio Normativa del lavoro

All'Ufficio del Direttore dell'Agenzia

Alle Divisioni

Alle Direzioni Centrali

All'Ufficio Comunicazione

All'Ufficio Stampa

Alle Direzioni Regionali

OGGETTO: *Articolo 35 -Permessi per assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici – conciliazione con le disposizioni ex articolo 55-septies, comma 5-ter, del D. Lgs. 165/2001.*

Con nota prot. n. 106257 del 28 maggio 2018 sono già state fornite precisazioni in merito alla disciplina applicabile ai permessi previsti dall'articolo 35 del CCNL Funzioni centrali.

Continuano, tuttavia, a pervenire richieste di chiarimento in merito alla possibilità per il dipendente di assentarsi per l'intera giornata lavorativa, per l'effettuazione di visite specialistiche o esami diagnostici, giustificando l'assenza ai sensi dell'articolo 55-septies, comma 5-ter, del D. Lgs. 165/2001 e non ai sensi dell'istituto contrattuale in argomento.

Al riguardo, l'Aran, con pareri dell'11 giugno 2018 (reso all'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli) e del 20 giugno 2018 (reso a questa Agenzia), ha chiarito che l'articolo 35 del CCNL Fc introduce una organica ed esaustiva disciplina in materia di assenze per l'espletamento di visite, terapie ed esami diagnostici, che non si pone in concorrenza con la previsione normativa dell'articolo 55-septies del D. Lgs. 165/2001. In particolare, *“tale disciplina contrattuale intende invece regolare organicamente ed esaustivamente una tipologia di assenze che la normativa di legge prende in considerazione solo per un aspetto limitato (giustificazione del permesso). Il Contratto, quindi, svolgendo pienamente la sua funzione regolatoria in materia di rapporto di lavoro, si pone in diretta continuità con la disposizione di legge, anche al fine di dare ad essa contorni più definiti”*.

Agenzia delle Entrate – Direzione Centrale Risorse umane e Organizzazione – Settore Risorse umane
Ufficio Normativa del lavoro – Via Giorgione, 159 – 00147 ROMA
e-mail: dc.ruo.normativadellavoro@agenziaentrate.it

AGE.AGEDC001.REGISTRO UFFICIALE.0132363.02-07-2018-U





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

In tal modo l'Aran specifica, quindi, che è la disciplina contenuta nell'articolo 35 l'unica a regolare ora tutte le assenze dovute all'effettuazione di visite, esami e prestazioni specialistiche, sia nel caso di utilizzo dei permessi orari, anche a copertura dell'intera giornata lavorativa (commi da 1 a 10), sia nel caso in cui le assenze siano caratterizzate da patologie in atto o situazioni riconducibili ad incapacità lavorativa, con conseguente giustificazione tramite l'istituto della malattia (commi 11, 12 e 14). Detto articolo, pertanto, risulta essere la completa estensione applicativa dell'articolo 55-septies, comma 5-ter, del D. Lgs. 165/2001.

IL DIRETTORE CENTRALE
Aldo Polito

firmato digitalmente

Questa nota, esplicitiva del parere ARAN che richiama, conferma che il cd trattamento malattia come lo conoscevamo non esiste più. Per visite ed esami che prescindono da patologie in atto o nel caso di esami non comportanti incapacità lavorativa sono previste diciotto ore annue (cui possiamo sommare le diciotto ore dell'art. 32) esaurite le quali dobbiamo necessariamente adoperare altri permessi, banca ore o ferie.





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali



**AGENZIA
DOGANE
MONOPOLI**

Direzione centrale personale
Ufficio gestione giuridico amministrativa
del personale

Protocollo: 68673/RU

Rif:

All'Ufficio del Direttore

All'Ufficio del Vicedirettore
Direttore vicario

All'Ufficio del Vicedirettore
area monopoli

All'Ufficio centrale audit
interno

Alle Direzioni centrali

Alle Direzioni regionali e
interregionali

Alla Direzione
interprovinciale di Bolzano e
Trento

Al S.A.I.S.A. – Servizio
autonomo interventi settore
agricolo

Roma, 18 giugno 2018

OGGETTO: CCNL comparto funzioni centrali per il triennio 2016-2018.
Articolo 35 *“Assenze per l'espletamento di visite, terapie,
prestazioni specialistiche od esami diagnostici”*.

Si fa seguito alla nota n. 29813 del 14 marzo 2018 per definire compiutamente le modalità di fruizione del permesso di cui all'articolo 35 del vigente CCNL, tenendo conto dei chiarimenti forniti dall'A.Ra.N. con parere n. 12389 dell'11 giugno 2018, che si allega.

L'articolo in questione introduce una nuova tipologia di permessi per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, non connessi a patologia in atto o incapacità lavorativa.





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

L'effettuazione di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici rappresenta quindi *“il titolo che determina l'insorgenza del diritto all'assenza in oggetto, che va pertanto giustificata solo con la relativa attestazione di presenza”* (cfr. parere Aran n. 12389 dell'11 giugno 2018).

Per tali permessi è previsto un *plafond* di 18 ore annue fruibili su base oraria o su base giornaliera.

Quanto ai permessi fruiti su base oraria, si segnala:

1. la non cumulabilità (e quindi la non fruibilità) nella stessa giornata con altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal vigente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative (ad esempio banca ore), anche se intervallati da presenza;
2. la non assoggettabilità a decurtazione del trattamento economico accessorio (decurtazione prevista per i primi 10 giorni di assenza per malattia);
3. la valenza *“ai fini del computo del periodo di comporto”* dal momento che a tali fini *“sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa”* (art. 35, comma 4).

Quanto ai permessi fruiti per l'intera giornata lavorativa, si segnala che *“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”* (art. 35, comma 5) e che, in tal caso, *“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”* (art. 35, comma 6).

La domanda di fruizione dei permessi deve essere presentata dal dipendente con un preavviso di tre giorni; in caso di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere anche presentata nelle 24 ore precedenti e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso (art. 35, comma 8).

Nel sistema PA verranno attivati due nuovi giustificativi: *“assenza oraria per visite, prestazioni e esami diagnostici”* e *“assenza giornaliera per visite,*





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

prestazioni e esami diagnostici” per i quali sarà richiesta la doppia validazione (del dirigente o del responsabile dell’Ufficio e del gestore PA).

L’effettuazione di visite, prestazioni ed esami diagnostici deve risultare da adeguata attestazione redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura ove si è svolta la visita, la prestazione o l’esame diagnostico (art. 35, comma 9). Nel caso in cui l’attestazione non indichi in modo inequivoco la durata della visita (o della prestazione o dell’esame diagnostico), il dipendente dovrà al riguardo produrre dichiarazione sostitutiva di atto notorio redatta ai sensi del combinato disposto degli articoli 47 e 38 del D.P.R. n. 445/2000.

Sarà data tempestiva comunicazione dell’avvio delle nuove funzionalità utili a gestire tali giustificativi. Si allega scheda tecnica contenente istruzioni operative riguardanti le attività che i gestori di sistema dovranno porre in essere.

Le altre fattispecie regolate dall’articolo 35 si riferiscono a situazioni che comportano uno stato di incapacità lavorativa (commi 11, 12 e 14)¹: in tali casi *“la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico”*.

Al riguardo l’A.Ra.N. ha sottolineato: *“Tutti e tre i casi in questione sono caratterizzati da uno stato di incapacità lavorativa. Per questo specifico aspetto, essi si differenziano, dunque, dai permessi regolati negli altri commi, presentando una più diretta riconducibilità alla nozione di malattia (“la relativa assenza è imputata a malattia”). Conseguentemente, in tali casi, l’assenza non è fruibile ad ore e non vi è riduzione del monte ore annuo di 18 ore.”* (cfr. parere Aran n. 12389 dell’11 giugno 2018).

Nel sistema PA verrà in questi casi utilizzato il giustificativo *“malattia”*.

Nelle ipotesi di cui al **comma 11**, l’assenza per malattia deve essere giustificata mediante la contestuale presentazione di una **attestazione di**

¹ Comma 11: *“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”*; comma 12 : *“incapacità lavorativa ... determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami e/o delle terapie diagnostici”*; comma 14: *“ nel caso di dipendenti che a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro ...”*.





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

malattia redatta dal medico curante e di una **attestazione di presenza** (presso la struttura ove si è svolta la visita, la prestazione o l'esame diagnostico) redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura stessa.

Nelle ipotesi di cui al **comma 12**, l'assenza per malattia deve essere giustificata mediante presentazione di una **attestazione di presenza** (presso la struttura ove si è svolta la visita, la prestazione o l'esame diagnostico) redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura stessa, attestazione recante espressa indicazione della incapacità lavorativa.

Si rammenta inoltre che in caso di visita fiscale *“l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura”* (comma 13).

Nelle ipotesi di cui al **comma 14**, l'assenza per malattia deve essere giustificata mediante la presentazione di:

- una **unica certificazione**, anche cartacea, redatta dal medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti che comportano incapacità lavorativa, secondo cicli e calendari stabiliti, presentata prima dell'inizio della terapia
- **singole attestazioni di presenza** (presso la struttura ove si svolgono le visite, le prestazioni o gli esami diagnostici) redatte dal medico o dal personale amministrativo della struttura stessa *“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”*.

Vorranno codeste strutture portare la presente a conoscenza di tutto il personale.

*Il Direttore centrale
Marina Cantilena*

*Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi
dell'art. 3, comma 2 del D.Lgs. 39/93*

Allegati:

- 1 – parere Aran n. 12389 dell'11 giugno 2018
- 2 – scheda tecnica





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

Art. 36

Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d. lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, dall'art. 44 del presente contratto.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art. 58 del presente contratto. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area o categoria.
8. I congedi di cui al presente comma possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 40 per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 43, comma 1 (Norme comuni sulle aspettative).





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali



**AGENZIA
DOGANE
MONOPOLI**

Protocollo: 68676/RU

Rif:

Direzione centrale personale
Ufficio gestione giuridico amministrativa
del personale

All'Ufficio del Direttore

All'Ufficio del Vicedirettore
Direttore vicario

All'Ufficio del Vicedirettore
area monopoli

All'Ufficio centrale audit
interno

Alle Direzioni centrali

Alle Direzioni regionali e
interregionali

Alla Direzione
interprovinciale di Bolzano e
Trento

Al S.A.I.S.A. – Servizio
autonomo interventi settore
agricolo

Roma, 21 giugno 2018

OGGETTO: CCNL comparto funzioni centrali per il triennio 2016-2018.
Articolo 36 "Congedi per le donne vittime di violenza"

L'articolo 36 del vigente contratto introduce una nuova tipologia di congedi per le lavoratrici inserite in percorsi di protezione previsti per i casi di violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 80/2015.

Si sintetizzano di seguito le caratteristiche dei nuovi congedi:

- possono essere fruiti per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi in tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato;





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

- possono essere fruiti su base oraria o giornaliera; la fruizione su base oraria può avvenire nel limite della metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo¹;
- il trattamento economico spettante per i periodi di congedo corrisponde a quello previsto dall'articolo 44 del nuovo CCNL per il congedo di maternità;
- i periodi di congedo sono computati ai fini dell'anzianità di servizio, non riducono le ferie e sono utili ai fini della tredicesima mensilità;
- per le lavoratrici che hanno diritto ai congedi in questione sono previste anche agevolazioni per il rientro a tempo pieno, in caso di part time (comma 6), per il trasferimento ad altra amministrazione pubblica (comma 7) e per il cumulo con l'aspettativa per motivi personali e familiari (comma 8).

Nel sistema di rilevazione delle presenze e delle assenze verranno previsti due nuovi giustificativi "Art. 36 *donne vittime di violenza - orario*", "Art. 36 *donne vittime di violenza - intera giornata*", inseriti dal gestore PA.

Entro 30 giorni dalla data di pubblicazione della presente direttiva, potrà essere presentato eventuale attestato di inserimento in percorsi di protezione previsti per la violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 80/2015, per poter utilizzare il nuovo giustificativo a fronte di assenze effettuate a tale titolo a partire dal 13 febbraio 2018.

Vorranno codeste strutture portare la presente a conoscenza di tutto il personale.

*Il Direttore centrale
Marina Cantilena*

*Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi
dell'art. 3, comma 2 del D.Lgs.39/93*

¹- Il congedo in questione può essere fruito in entrata, in uscita e nel corso della giornata lavorativa e, anche, sovrapporsi alla fascia di flessibilità;
- qualora le ore di congedo registrate a sistema (tramite timbratura) non corrispondano esattamente alla metà dell'orario medio giornaliero, verrà comunque contabilizzata una durata pari alla metà dell'orario giornaliero;
- qualora le ore di congedo registrate a sistema (tramite timbratura) risultassero superiori alla metà dell'orario giornaliero, l'eccedenza dovrà essere giustificata ad altro titolo.





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

Art. 37 Assenze per malattia

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai 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 dipendente 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, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-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 procede secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 171/2011.
5. Ove non sia possibile applicare il comma 4, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione, con le procedure di cui al D.P.R. n. 171/2011, può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.
6. L'amministrazione può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l'accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.
7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.
8. 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.
9. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
10. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, ferma restando la normativa vigente, è il seguente: 41 a) intera retribuzione mensile fissa e continuativa con esclusione di ogni 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 fisso e ricorrente, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità legate allo svolgimento della prestazione lavorativa; in tale periodo sono computati la giornata del sabato, anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni, nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso; 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





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

conservazione del posto previsto nel comma 1; d) i periodi di assenza previsti dal comma 2, non sono retribuiti; e) i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 7, comma 6, lettera b), se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

11. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e prericovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai conseguenti periodi di convalescenza.

12. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, 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.

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

14. 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, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti.

15. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le 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.

16. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile ottenuto dal dipendente è versato da quest'ultimo all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 10, 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.





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali



Direzione Centrale
Risorse umane e Organizzazione

Settore Risorse umane
Ufficio Normativa del lavoro

All'Ufficio del Direttore dell'Agenzia

Alle Divisioni

Alle Direzioni Centrali

All'Ufficio Comunicazione

All'Ufficio Stampa

Alle Direzioni Regionali

**OGGETTO: Articolo 37 CCNL Funzioni centrali – assenze per malattia -
malattia insorta durante la giornata di lavoro**

L'articolo 49, comma 11, del previgente CCNL Agenzie Fiscali, regolava l'ipotesi della malattia insorta durante l'orario di lavoro con conseguente uscita del dipendente dalla sede dell'ufficio.

Le ipotesi previste erano due. La prima, relativa al caso in cui la certificazione medica avesse avuto decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa e, in tale evenienza, il dipendente, ai fini del completamento dell'orario, avrebbe dovuto recuperare le ore non lavorate. La seconda, che è quella di interesse, era relativa al caso in cui il certificato medico avesse avuto decorrenza dalla stessa giornata della parziale prestazione lavorativa: in tale evenienza l'assenza sarebbe stata imputata a malattia e il dipendente avrebbe potuto utilizzare successivamente le ore lavorate, come riposo compensativo di pari entità.

Le assenze per malattia sono ora disciplinate dall'articolo 37 del CCNL Funzioni centrali e la fattispecie sopra descritta non è più presente.

Sul tema in esame l'Aran, con parere del 18 maggio 2018, ha chiarito che, coerentemente con l'atto di indirizzo per la contrattazione 2016 – 2018, il nuovo CCNL ha rappresentato la sede per ridisciplinare una pluralità di istituti e che l'aggregazione di diverse tipologie di enti/amministrazioni nell'unico comparto delle Funzioni centrali ha reso necessaria per le parti negoziali una convergenza verso soluzioni talora inevitabilmente difformi da quanto sancito in precedenza per i singoli comparti.

Con specifico riferimento alle assenze per malattia, l'Aran ha precisato che il contenuto dell'articolo 37 è di per sé esaustivo e corrisponde a quanto i

Agenzia delle Entrate – Direzione Centrale Risorse umane e Organizzazione – Settore Risorse umane
Ufficio Normativa del lavoro – Via Giorgione, 159 – 00147 ROMA
e-mail: dc.ruo.normativadellavoro@agenziaentrate.it

AGE.AGEDC001.REGISTRO UFFICIALE.0115793.11-06-2018-U





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

soggetti negoziali hanno voluto riconoscere in termini di trattamento di tale fattispecie e, pertanto, la previsione di cui all'articolo 49, comma 11, del CCNL Agenzie fiscali è da ritenersi superata.

Del resto, come ribadito dall'Aran, tale linea interpretativa trova fondamento anche in un consolidato orientamento giurisprudenziale (Cass. 24/11/2016 n. 24027; Cass. 24/09/2014 n. 20106; Cass. 15/12/2008 n. 29317; Cass. 23/06/2006 n. 14633; Cass. 10/11/2001 n. 2138).

Conseguentemente, a decorrere dalla data della presente nota non sarà più possibile riconoscere al dipendente un riposo compensativo di entità pari a quella della prestazione lavorativa resa nella giornata in cui è insorta la malattia con certificato medico decorrente dalla stessa giornata.

IL DIRETTORE CENTRALE
Aldo Polito

firmato digitalmente

Non siamo in possesso del parere citato nella nota della Direzione Centrale. Occorre sottolineare come il parere Aran sia parecchio eloquente nel sottolineare che le norme contrattuali siano state condivise e volute da tutte le parti presenti al tavolo: “il contenuto dell'articolo 37 è di per sé esaustivo e corrisponde a quanto i soggetti negoziali hanno voluto riconoscere in termini di trattamento di tale fattispecie e, pertanto, la previsione di cui all'articolo 49, comma 11, del CCNL Agenzie fiscali è da ritenersi superata”. Quindi tutte le parti (pubblica e sindacale) conoscevano ed avevano bene inteso la portata e soprattutto le conseguenze che la nuova disciplina avrebbe comportato, ovvero, nel caso di specie (ma il ragionamento è più generale), nell'ipotesi di malattia avvenuta in corso di giornata l'eventuale periodo di lavoro effettuato non viene in alcun modo riconosciuto.





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali



Direzione Centrale
Risorse umane e Organizzazione

Settore Risorse umane
Ufficio Normativa del lavoro

All'Ufficio del Direttore dell'Agenzia

Alle Divisioni

Alle Direzioni Centrali

All'Ufficio Comunicazione

All'Ufficio Stampa

Alle Direzioni Regionali

OGGETTO: Articolo 37 CCNL Funzioni centrali – assenze per malattia - malattia insorta durante la giornata di lavoro - Integrazione

Si fa seguito alla nota prot. n. 115793 dell'11 giugno 2018, con la quale sono state fornite indicazioni in merito alla malattia insorta durante la giornata di lavoro, per precisare che per mero errore materiale sono state richiamate alcune sentenze della Corte di Cassazione¹ attinenti a diversa materia.

La decisione della Cassazione Civile di riferimento, richiamata negli orientamenti applicativi dell'Aran² è la sentenza n. 1290 del 6.2.1988, secondo cui "...salva diversa, contraria (espressa) indicazione, la "prognosi" della malattia "diagnosticata" non può non decorrere, anche secondo principi generali, che dalla stessa data del rilascio del certificato medico.

E non ha alcuna rilevanza che il (omissis) avesse eseguito proprio quello stesso giorno, la sua normale prestazione di lavoro...".

IL DIRETTORE CENTRALE
Aldo Polito

firmato digitalmente

¹ Cass. 24/11/2016 n. 24027; Cass. 24/09/2014 n. 20106; Cass. 15/12/2008 n. 29317; Cass. 23/06/2006 n. 14633; Cass. 10/11/2001 n. 2138.

² Orientamenti Applicativi RAL 1819 del 02 febbraio 2016 e RAL 1326 del 19 luglio 2012.

Agenzia delle Entrate – Direzione Centrale Risorse umane e Organizzazione – Settore Risorse umane
Ufficio Normativa del lavoro – Via Giorgione, 159 – 00147 ROMA
e-mail: dc.ruo.normativadellavoro@agenziaentrate.it

AGE.AGEDC001.REGISTRO UFFICIALE.0132406.02-07-2018-U





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali



**AGENZIA
DOGANE
MONOPOLI**

Direzione centrale personale
Ufficio gestione giuridico amministrativa
del personale

Protocollo: 59487/RU

Rif:

All'Ufficio del Direttore
dell'Agenzia

All'Ufficio del Vicedirettore
Direttore vicario

All'Ufficio del Vicedirettore
area monopoli

All'Ufficio centrale audit interno

Alle Direzioni centrali

Alle Direzioni regionali e
interregionali

Alla Direzione interprovinciale
di Bolzano e Trento

Al S.A.I.S.A. – Servizio
autonomo interventi settore
agricolo

Roma, 18 giugno 2018

OGGETTO: Assenze per malattia - art. 37 del CCNL 2016-2018

Il nuovo Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni centrali per il triennio 2016-2018, in vigore dal 13 febbraio 2018, consultabile sul sito istituzionale dell'A.Ra.N., regola l'istituto della malattia all'art. 37, intitolato "Assenze per malattia".

Detto articolo non fa alcun riferimento al caso di malattia insorta nell'arco della giornata lavorativa (già disciplinato dal precedente CCNL al comma 11 dell'art. 49 che prevedeva: "nel caso in cui il certificato medico coincida con





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

la giornata della parziale prestazione lavorativa , la stessa sarà considerata assenza per malattia e il dipendente potrà invece utilizzare le ore lavorate come riposo compensativo di pari entità”).

Di conseguenza, nel caso di malattia insorta nell'arco della giornata lavorativa le ore lavorate non possono essere più imputate a riposo compensativo in quanto non più previsto nel vigente C.C.N.L..

Anche l'A.Ra.N., con parere n. 7069 del 10 aprile 2018, fornito in risposta a quesito prodotto dall'Agenzia delle Entrate, ha chiarito che *“l’istituto delle assenze per malattia è stato interamente ridisciplinato, dall’art. 37 del citato CCNL Funzioni centrali, che non operando rinvii a testi precedenti, risulta dunque esaustivo di quanto i soggetti negoziali hanno inteso riconoscere in termini di tale fattispecie. La previsione di cui all’art. 49, comma 11, del CCNL Agenzie fiscali è da ritenersi, dunque, superata”.*

Vorranno le strutture in indirizzo portare il contenuto della presente a conoscenza dei responsabili dei rispettivi Uffici e dei dipendenti tutti.

*Il Direttore centrale
Marina Cantilena*

*Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi
dell’art. 3, comma 2 del D.Lgs.39/93*





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

Art. 38 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporta, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dai rispettivi CCNL.
2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medicolegali delle Aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.
3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.
4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.
5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.
6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.

Questa è una di quelle norme da noi aspramente criticata per la previsione contenuta nel comma 4, che limita a soli quattro mesi nell'arco dell'anno solare i giorni "tutelati" ovvero che non ricadono nel periodo di comporta e non subiscono decurtazione economica. Vi ricordiamo che secondo la previsione contenuta nell'art. 49 del vecchio CCNL Agenzie Fiscali non era previsto alcun limite ai giorni dovuti agli effetti collaterali.





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali



Direzione Centrale
Risorse umane e Organizzazione

Settore Risorse umane
Ufficio Normativa del lavoro

All'Ufficio del Direttore dell'Agenzia

Alle Divisioni

Alle Direzioni Centrali

All'Ufficio Comunicazione

All'Ufficio Stampa

Alle Direzioni Regionali

OGGETTO: Art. 38 CCNL Funzioni centrali – assenze per malattia in caso di patologie gravi richiedenti terapie salvavita - certificazione delle assenze dovute alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse.

Con la presente nota si forniscono alcune indicazioni sull'applicazione dell'articolo 38 del CCNL Funzioni centrali, che disciplina le assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita, introducendo alcune novità rispetto all'analogo istituto previsto all'articolo 49, comma 8, del CCNL Agenzie fiscali.

Come nel previgente regime, la tutela giuridica ed economica prevista dal CCNL Fc (esclusione dal computo del comparto e corresponsione dell'intera retribuzione) riguarda i giorni di assenza per ricovero ospedaliero o day - hospital connessi alla grave patologia sofferta, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione della relative terapie salvavita.

Il nuovo CCNL Fc estende il regime di maggior tutela anche alle assenze dovute agli effetti collaterali conseguenti alle citate terapie, per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.

Per l'applicazione della tutela contrattuale il dipendente deve attivare la procedura per il riconoscimento della grave patologia presso le competenti strutture medico-legali delle ASL locali o presso gli enti accreditati, che provvederanno a rilasciare l'attestazione da cui risulti la sussistenza di una grave patologia che necessita di terapie salvavita.

Altro elemento di novità è la precisazione che la decorrenza per l'applicazione della tutela ha luogo dalla data del riconoscimento della ASL.

Agenzia delle Entrate – Direzione Centrale Risorse umane e Organizzazione – Settore Risorse umane
Ufficio Normativa del lavoro – Via Giorgione, 159 – 00147 ROMA
e-mail: dc.ruo.normativadellavoro@agenziaentrate.it

AGE.AGEDC001.REGISTRO UFFICIALE.0106296.28-05-2018-U





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

Riguardo poi alla modalità di certificazione dei giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, l'articolo 38 stabilisce che i soggetti competenti ad emettere tale certificazione sono la struttura medica pubblica o convenzionata presso cui il dipendente è in cura o l'organo medico competente, intendendo per tale anche il medico di famiglia.

Le suddette modalità di certificazione possono essere usate alternativamente sia per le assenze legate all'effettuazione della terapia, sia per il manifestarsi degli effetti collaterali, a seconda delle circostanze che di volta in volta vengono a crearsi.

IL DIRETTORE CENTRALE
Aldo Polito

firmato digitalmente





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

Note su aspettative



Direzione Centrale
Risorse umane e Organizzazione

Settore Risorse umane
Ufficio Normativa del lavoro

All'Ufficio del Direttore dell'Agenzia

Alle Divisioni

Alle Direzioni Centrali

All'Ufficio Comunicazione

All'Ufficio Stampa

Alle Direzioni Regionali

OGGETTO: CCNL Funzioni centrali – Aspettativa per la sottoscrizione di contratto a tempo determinato

Il CCNL Funzioni centrali ha ridisciplinato negli articoli da 40 a 43 l'istituto dell'*Aspettativa* regolato nel previgente CCNL Agenzie fiscali, negli articoli 51 e 52.

La nuova disciplina contrattuale non prevede più la fattispecie precedentemente contenuta nell'articolo 51, comma 9, del CCNL Agenzie Fiscali relativa alla *sottoscrizione di un contratto di lavoro a termine presso la stessa Agenzia o altra amministrazione dello stesso o di diverso comparto, o in organismi della comunità europea.*

Sul tema in esame l'Aran, con parere n. 7069 del 18 maggio 2018, ha chiarito che, in assenza di rinvii alle disposizioni precedenti, il contenuto degli articoli da 40 a 43 è da ritenersi esaustivo e pertanto, la previsione di cui all'articolo 51, comma 9, del CCNL Agenzie fiscali è da ritenersi superata.

Pertanto, a decorrere dalla data della presente nota, per la suesposta fattispecie non sarà più possibile ricorrere al predetto istituto contrattuale.

IL DIRETTORE CENTRALE
Aldo Polito

firmato digitalmente





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali



Direzione Centrale
Risorse umane e Organizzazione

Settore Risorse umane
Ufficio Normativa del lavoro

All'Ufficio del Direttore dell'Agenzia

Alle Divisioni

Alle Direzioni Centrali

All'Ufficio Comunicazione

All'Ufficio Stampa

Alle Direzioni Regionali

OGGETTO: CCNL Funzioni centrali – Aspettativa per la sottoscrizione di contratto a tempo determinato – seguito nota prot. n. 118184 del 14 giugno 2018

Con la nota richiamata in oggetto la scrivente ha fornito indicazioni in merito all'avvenuta soppressione dell'istituto dell'*Aspettativa per sottoscrizione di un contratto di lavoro a termine presso la stessa Agenzia o altra amministrazione dello stesso o di diverso comparto, o in organismi della comunità europea*, prima previsto dall'articolo 51, comma 9, del CCNL Agenzie fiscali e ora non più confermato dal CCNL Funzioni centrali.

Al riguardo, tenuto conto che sono pervenute numerose richieste di chiarimenti in ordine alla attuale vigenza di altre aspettative previste *ex lege*, si fa presente che l'ambito di riferimento della richiamata nota circolare prot. n. 118184 del 14 giugno 2018 è circoscritto al solo articolo 51, comma 9, del CCNL Agenzie fiscali e non si estende alle altre disposizioni legislative che prevedono aspettative o analoghi istituti come ad esempio, l'art. 19, comma 6, del decreto legislativo 165/2001, l'art. 110 del Tuel, l'art. 1 della legge n. 1114 /1962 tuttora vigenti, che peraltro non potrebbero essere derogate da clausole contrattuali.

IL DIRETTORE CENTRALE
Aldo Polito

firmato digitalmente





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

Il Mef, a quanto ci risulta, non ha diramato finora circolari o note specifiche per singoli articoli, ma una sola nota del 9 aprile che riportiamo integralmente.

Uscita-Ministero Economia e Finanze/DAG - XX SETT- Prot Num: 0041514/2018 del 09/04/2018



Ministero dell'Economia e delle Finanze
DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE
DEL PERSONALE E DEI SERVIZI
DIREZIONE DEL PERSONALE
UFFICI II-V-IX-XI

Agli UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE DEL
SIGNOR MINISTRO

Al DIPARTIMENTO DEL TESORO
UFFICIO DI RACCORDO CON IL D.A.G.

Al DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE
DELLO STATO
UFFICIO PER IL COORDINAMENTO DEI RAPPORTI
CON IL D.A.G.

Alle RAGIONERIE TERRITORIALI DELLO STATO

Al DIPARTIMENTO DELLE FINANZE
UNITA' ORGANIZZATIVE ALLE DIRETTE
DIPENDENZE DEL DIRETTORE GENERALE DELLE
FINANZE - UFFICIO VIII

Ai DIRETTORI DEGLI UFFICI DI SEGRETERIA DELLE
COMMISSIONI TRIBUTARIE E DEL CONSIGLIO DI
PRESIDENZA DELLA GIUSTIZIA TRIBUTARIA

All' UFFICIO DI COORDINAMENTO E DI SEGRETERIA
DEL CAPO DIPARTIMENTO

Alla DIREZIONE PER LA RAZIONALIZZAZIONE DEGLI
IMMOBILI, DEGLI ACQUISTI, DELLA LOGISTICA
E GLI AFFARI GENERALI

Alla DIREZIONE DEI SISTEMI INFORMATIVI E
DELL'INNOVAZIONE

Alla DIREZIONE DEI SERVIZI DEL TESORO

Alla DIREZIONE DELLA COMUNICAZIONE
ISTITUZIONALE

A TUTTI GLI UFFICI DELLA DIREZIONE DEL
PERSONALE

LORO SEDI





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

Oggetto: Informativa sulle principali disposizioni innovative introdotte dal CCNL relativo al personale del comparto funzioni centrali per il triennio 2016/2018

Si riportano, qui di seguito, in forma sintetica, i principali riferimenti contrattuali riguardanti le novità introdotte dal CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Centrali stipulato in data 12 febbraio 2018.

Ferie e riposi solidali

Com'è noto, l'art. 24 del Decreto Legislativo n. 151/2015, emanato in attuazione della Legge n. 183/2014 (Jobs Act), ha introdotto nel nostro ordinamento l'istituto dei riposi e delle ferie "solidali".

L'art. 30 del CCNL in esame recepisce detto istituto stabilendone le modalità di cessione e di fruizione. Le ferie solidali sono su base volontaria e a titolo gratuito, sono cedibili nei confronti di un altro dipendente che abbia l'esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute. Nel caso di articolazione su cinque giorni dell'orario di lavoro settimanale, a fronte di 28 gg. di ferie annue, si possono cedere, ciascun anno, fino ad 8 gg. di ferie e fino a 4 gg. di festività sopresse.

Il dipendente richiedente, previa presentazione di specifica istanza documentata indirizzata alla Direzione del personale, reiterabile, per massimo 30 gg. per volta, può fruire delle giornate cedute dai colleghi, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività sopresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

Ciò premesso sono in corso le modifiche al Sistema di rilevazione delle presenze/assenze per permettere la concreta applicazione di detto Istituto ed allo studio la predisposizione dei criteri di priorità.

Permessi retribuiti per lutto

L'art. 31 introduce un limite per la fruizione dei 3 gg. di permesso per lutto previsti in caso di morte del coniuge, dei parenti entro il secondo grado e degli affini entro il primo grado o del convivente, come specificato dall'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016. Essi devono essere fruiti entro 7 gg. lavorativi dal decesso.





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

Permessi retribuiti per matrimonio

Il dipendente continua ad aver diritto ad un permesso di 15 gg. consecutivi in occasione del matrimonio, ma tale permesso deve essere fruito entro i 45 gg. dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

L'art. 32 conferma le 18 ore di permesso retribuito nell'anno spettanti al personale non dirigente, per particolari motivi personali o familiari. La novità è che dette ore di permesso non devono più essere debitamente documentate, ma il CCNL introduce diverse limitazioni alla loro fruizione.

Infatti non sono più fruibili per frazione di ora, e 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. Si ritiene, pertanto, che l'unico Istituto compatibile sia quello della flessibilità oraria.

Se tali ore di permesso sono fruiti per l'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore.

Alla luce di quanto sopra, ed in particolare per il fatto che non necessiti più la debita documentazione a supporto, si ritiene che detti permessi possano essere concessi definitivamente dai dirigenti degli Uffici di appartenenza senza la successiva convalida da parte della Direzione del Personale (per i dipendenti degli Uffici Centrali), che rimane competente per la predisposizione della modulistica e per la risoluzione di eventuali controversie in materia.

Permessi previsti da particolari disposizioni di legge

Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, l'art. 33, comma 2, del CCNL/18 prevede che il dipendente che fruito dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/92, predisponga, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.

Il successivo comma 3 prevede che in caso di necessità ed urgenza, la comunicazione possa essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione degli stessi e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

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

L'art. 35 riconosce 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.

Detti permessi, se giornalieri, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico.

Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruiti su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

I permessi orari 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.

I permessi orari, a differenza di quelli giornalieri, non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio, ma sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dallo stesso CCNL/18, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore spettanti di permesso.

La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno 3 gg. 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 per i permessi in parola è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privata, che ha svolto la visita o la prestazione.

Per i dipendenti che non siano riconosciuti temporaneamente inabili al lavoro per motivi di salute, ma che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi a frequenti terapie, rimane ferma la possibilità di fruire, in alternativa ai permessi di cui sopra, anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista dal CCNL/18 per il trattamento economico e giuridico di tali istituti.

Congedo per le donne vittime di violenza

L'art. 36 disciplina il congedo a favore delle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/15.

Le lavoratrici interessate hanno diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 gg. lavorativi, da fruire nell'arco temporale di 3 anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

Il trattamento economico spettante alla lavoratrice durante il periodo di assenza è quello previsto per il congedo di maternità.

La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera.

Analogamente a quanto avviene per il congedo parentale ad ore, la fruizione su base oraria del presente congedo avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

La dipendente ha inoltre diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ed, a richiesta, al ripristino a tempo pieno.





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

La dipendente vittima di violenza di genere, inserita in specifici percorsi di protezione, può anche presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un Comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro 15 gg. dalla comunicazione, l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area o categoria.

Assenze per malattia

Il nuovo contratto ha mutato i criteri di corresponsione del trattamento economico accessorio spettante durante la malattia.

A differenza della previgente disciplina, ai sensi dell'art. 37, comma 10, lett. a), nei primi 9 mesi, per le malattie superiori a 15 gg. lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio fisso e ricorrente, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa. Ciò significa che la decurtazione dell'indennità di amministrazione non opera più, come prima, per malattie pari o inferiori a 14 giorni di calendario, ma viene estesa alle malattie di durata pari o inferiori a 15 giorni lavorativi.

Per i periodi di malattia superiori a 15 giorni lavorativi, rimane in vigore la decurtazione, per i primi 10 gg., di ogni indennità o emolumento, avente carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio, prevista dall'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/08, convertito dalla L. n. 133/08.

Sono esclusi dalle trattenute sul trattamento economico accessorio i periodi di assenza dovuti a ricoveri ospedalieri, day-hospital, ricoveri domiciliari certificati dalla Asl o da una struttura sanitaria competente, purché sostitutivi del ricovero ospedaliero, day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazioni, pre-ricoveri e ai successivi periodi di convalescenza, purché continuativi, infortuni sul lavoro, malattie per causa di servizio, e a patologie gravi che richiedano terapie salvavita.

Inoltre, il comma 16 dell'art. 37 prevede che, nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile ottenuto dal dipendente sia versato da quest'ultimo all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, compresi gli oneri riflessi inerenti.

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

In caso di gravi patologie che richiedano terapie salvavita, a differenza della previgente disciplina, l'art. 38, comma 3, esclude dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporta, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital, ed ai giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali di dette terapie, purché comportanti incapacità lavorativa, per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.

In tali giornate il dipendente ha diritto all'intero trattamento economico.





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

Rapporto di lavoro a tempo parziale

In base a quanto stabilito dall'art. 57, comma 3, ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio devono ora presentare apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre).

L'amministrazione, entro il termine di 60 gg. dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto di lavoro, oppure nega la stessa nelle seguenti tre ipotesi:

- a) qualora si determini il superamento del contingente massimo, stabilito nella misura del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area o categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno;
- b) qualora l'eventuale attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
- c) qualora, in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione. Tale ultima espressione si ritiene ascrivibile alla funzionalità del singolo Ufficio di appartenenza, qualora si superi il contingente del 25% della forza lavoro dello stesso.

In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dalle amministrazioni in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il citato contingente fino ad un ulteriore 10%. In tali casi, le domande sono comunque presentate senza rispettare alcun limite temporale.

In tutti i casi in cui il numero delle richieste ecceda i contingenti sopra riportati, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a) in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua, in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, o con figlio convivente di età non superiore a tredici anni;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

I dipendenti che hanno invece diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sono quelli affetti da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente, o quelli che, rinunciando al congedo parentale spettante, chiedono la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, purché la riduzione d'orario non sia superiore al 50%. In queste ultime ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'amministrazione dà luogo alla costituzione del rapporto





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 gg. dalle richieste e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento dei contingenti sopra riportati.

In assenza di disposizioni contrattuali, nel caso di richiesta di modifica di percentuale di un contratto di part time in atto o di modifica delle giornate lavorative (a parità di percentuale) si ritiene ragionevole la presentazione delle domande di modifica con cadenza quadrimestrale (aprile-agosto – dicembre). L'amministrazione, entro il termine di 60 gg. dalla ricezione della domanda, concede la modifica del rapporto di lavoro, previo assenso del dirigente dell'Ufficio di appartenenza.

Nel caso invece di richiesta di ripristino del contratto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno la presentazione delle domande può avvenire senza rispettare alcun limite temporale.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro l'ordinario orario di lavoro di 36 ore settimanali, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro.

La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito anche lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro.

Responsabilità disciplinare

L'art. 62 prevede che la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, in ulteriori 2 casi, indicati al comma 8 alle seguenti lettere:

f) in caso di due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;

g) in caso di ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'amministrazione, in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.

L'art. 65 recepisce le modifiche normative in tema di procedimento disciplinare e relative al rapporto con il procedimento penale, sancendo l'obbligo del dipendente di comunicare all'amministrazione di appartenenza la sussistenza di un provvedimento di rinvio a giudizio a suo carico.





Coordinamento Regionale Piemonte FLP Ecofin – Agenzie Fiscali

L'art. 66 prevede che l'autorità disciplinare competente ed il dipendente, in via conciliativa, possano procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

In linea con la disposizione contrattuale, è stato pubblicato sul sito istituzionale del Ministero il codice Disciplinare in data 27 febbraio 2018 e le norme ivi contenute sono applicabili decorsi 15 giorni dalla pubblicazione.

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

L'art. 68, comma 3, specifica che il dipendente è tenuto a dare comunicazione scritta all'amministrazione, rispettando i termini di preavviso, esclusivamente nel caso sia presentata domanda di dimissioni. Durante il suddetto periodo non si può godere delle ferie, in applicazione dell'art. 67 comma 6.

La presente informativa è pubblicata sul sito intranet del MEF

IL CAPO DIPARTIMENTO
Luigi Ferrara

Il Coordinamento Regionale Piemonte
FLP Ecofin - Agenzie Fiscali

