



## CITTA' DI TORINO

Divisione Personale e Amministrazione  
Area Personale

Prot. n.

011 637

Torino,

25 GIU. 2018

**A tutte/i le/i dipendenti**

Dal 22 maggio decorrono gli effetti del nuovo CCNL Funzioni Locali 2016-2018 che prevede rilevanti novità in ambito giuridico ed economico.

Gli aumenti sono riconosciuti nel cedolino stipendiale del mese di giugno, mentre gli arretrati nel mese successivo, secondo le tabelle del contratto per il periodo 1/1/16-31/5/18. Con il cedolino del mese di settembre si provvederà a ricalcolare le differenze di salario accessorio per il periodo gennaio 2016 – aprile 2018.

Molti argomenti, di carattere economico e normativo, saranno oggetto di contrattazione decentrata e successive comunicazioni, ma da subito alcuni istituti devono essere applicati secondo le nuove disposizioni del CCNL ora vigente, così come previsto dall'art. 2, comma 3 del Contratto citato.

Si attiveranno sollecitamente tavoli di contrattazione integrativa di Ente per istituti disciplinati genericamente dal CCNL e con finalità di conciliazione quali l'orario di lavoro flessibile di cui all'art. 27 (che prevede la flessibilità anche su base mensile), l'orario multiperiodale di cui all'art. 25 e la definizione della pausa di cui all'art. 26, con possibilità di articolazione e collocazione differente per personale in particolari condizioni, sperimentazione delle ferie ad ore di cui all'art. 29, potenziamento dello smartworking ed identificazione di nuove forme di lavoro a distanza. In tale ambito si inserirà il riconoscimento della maggior presenza, anche a minuti, nell'ambito del debito complessivo mensile.

La delegazione trattante presenterà, inoltre, richiesta di parere all'ARAN, su alcuni temi relativi all'applicazione del presente contratto.

**Si invita quindi a prestare particolare attenzione agli adempimenti sotto indicati che risultano vincolanti ed imprescindibili dalla data del 1 luglio:**

**1) Art. 32 CCNL 2018 (abroga l'art. 19 CCNL 1995 - Permessi retribuiti ad ore -P01)**

Alla/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.

Tali permessi orari retribuiti:



## CITTA' DI TORINO

a) non sono fruibili per frazione inferiore ad una sola ora. Oltre la prima ora resta la possibilità di frazionamento a minuti;

b) 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.

Ciò significa che nessun tipo di permesso potrà essere **abbinato (ovvero fruito congiuntamente)** ad eccezione dei permessi della Legge 104/92 e dei riposi giornalieri allattamento di cui all'art. 39 del D. Lgs. 151/01 (purché non per assenza dell'intera giornata). Il contratto, infatti, prevede una impossibilità assoluta all'abbinamento ma in forza di parere già espresso da Aran su Contratto di altra funzione ma medesima regola, tali ipotesi costituiscono diritti soggettivi non passibili di valutazione organizzativa;

Se la/il dipendente fruito il permesso, rientrato in servizio effettivo, avesse ulteriore necessità di assentarsi dal lavoro, potrà richiedere ulteriore permesso di cui al presente articolo o altro permesso di qualsiasi tipologia.

c) tali permessi 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 (quindi anche con una giornata lunga di 7,30 saranno calcolate 6 ore di permesso). Per tale modalità di fruizione si sta provvedendo ai necessari adeguamenti tecnici ed essa sarà operativa dalla fine di luglio c.a. ( seguirà comunicazione di dettaglio).

Chi alla data della presente circolare abbia già superato le 18 ore di permesso, avrà il nuovo contenitore azzerato, ma non dovrà restituire l'eventuale eccedenza rispetto al nuovo limite contrattuale in quanto il permesso è stato legittimamente fruito secondo il precedente regime contrattuale.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle 18 ore di permesso, secondo la rispettiva percentuale di part-time.

Per completezza di informazione si evidenzia che i permessi brevi di cui all'art. 20 del precedente CCNL, ora art. 33 bis ( 36 ore annue a recupero – P02) restano invariati nelle regole di utilizzo.

### **2) Art. 35 - Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (nuovo istituto contrattuale)**

Alle/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.



United Nations  
Educational, Scientific and  
Cultural Organization



Torino  
City of Design

e-mail: [contenzioso@comune.torino.it](mailto:contenzioso@comune.torino.it)





## CITTA' DI TORINO

Il precedente istituto, disciplinato dal D. Lgs 165/01, art. 55-septies, comma 5-ter, non prevedeva tetti orari in relazione alla fruizione.

Dal 1 luglio verrà istituito a tal fine un nuovo contenitore di 18 ore, da fruirsi entro la fine dell'anno.

Anche chi alla data della presente circolare abbia già legittimamente fruito del precedente istituto per assenza per malattia secondo il previgente regime normativo avrà comunque tale nuovo contenitore di 18 ore, indipendentemente dal numero di ore precedentemente fruito.

I permessi orari sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative. L'articolo fa riferimento ad una incompatibilità tra permessi e non alla situazione di divieto di abbinamento di cui ai permessi dell'art. 32. Resta ferma, nelle more della contrattazione integrativa in merito all'art. 27, la possibilità di flessibilità in ingresso e di utilizzo dello scorrimento, ove previsto dal profilo.

I permessi orari possono essere fruiti anche **cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa**, tenuto conto dell'orario indicato sulla attestazione di presenza comprensivo del tragitto da e per la sede di lavoro. 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 (ad esempio giornata lunga,; verranno imputate 7 ore 30 minuti di malattia ad ore).

I permessi sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico in merito alla decurtazione nel periodo di comporto. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa. Anche questo adempimento sarà operativo per motivi tecnici dalla fine del mese di luglio c.a.

Tali permessi orari non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio, **ove fruiti a ore**. Solo nel caso in cui il permesso sia fruito su base giornaliera (ad esempio per esame o visita in altra città), il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto a tale decurtazione.

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

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



## CITTA' DI TORINO

e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui la/il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. Ad eccezione di quest'ultima ipotesi, la richiesta andrà formulata su Irisweb.

L'assenza è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione. L'attestazione è inoltrata all'Ente dalla/dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

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 ( art.35 comma 11), 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.

La previsione contrattuale fa riferimento a due casi: il fatto che durante la visita medica il dipendente risulti affetto da patologia e quindi non possa riprendere il lavoro, ed alla situazione di chi debba assentarsi dal proprio domicilio durante una malattia. In tutti e due i casi la giornata sarà coperta da malattia e non da permesso ad ore. Resta a carico del dipendente l'onere di avvertire il proprio ufficio personale dell'allontanamento dal domicilio ai fini della reperibilità a visita fiscale.

Inoltre nei casi (art. 35 comma 12) in cui l'incapacità lavorativa sia determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, degli esami diagnostici e/o delle terapie (ovvero nel caso in cui la terapia o l'esame comportino l'impossibilità di riprendere il lavoro), la relativa assenza verrà analogamente imputata alla malattia e non al permesso ad ore.

Il comma 14 dell'art. 35 prevede che nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente **anche un'unica certificazione**, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabiliti. Le lavoratrici / i lavoratori interessati producono tale certificazione all'ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le





## CITTA' DI TORINO

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.

Si invita a prestare attenzione al fatto che anche tali prestazioni debbano rispettare il limite contrattuale delle 18 ore.

La copertura dell'assenza per terapia a seguito di infortunio sul lavoro non rientra nel computo e nel limite delle 18 ore.

Il contratto definisce che per coprire le assenze per visite e prestazioni, il dipendente può fruire in alternativa ai permessi in discorso, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, del recupero straordinario, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dalla contrattazione collettiva (art.35, comma 15).

### **3) Art. 36 - Assenze per malattia**

Sulla malattia sono sostanzialmente confermate le precedenti previsioni normative e contrattuali.

In questa prima circolare, ci limitiamo ad evidenziare che, ai fini della non applicazione della decurtazione economica prevista per i primi dieci giorni di malattia per ogni evento, 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 pre-ricovero sono equiparate alle assenze per ricovero ospedaliero. Tale applicazione si connette ovviamente anche ai conseguenti periodi di convalescenza.

### **4) Art. 37 - Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita**

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi o la chemioterapia, 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.

La contrattazione integrativa di Ente prevedeva che anche i cd. **"esiti di terapia salvavita"** beneficiassero del medesimo trattamento, in particolare ai fini del non computo nel periodo di comporta. Anche il nuovo contratto riconosce, ora, tale possibilità ma vincola la giustificazione dell'assenza per effetti collaterali della terapia salvavita ad un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.



## CITTA' DI TORINO

Verrà quindi istituito un nuovo contenitore per tutti, dalla data del 1 luglio, di 4 mesi l'anno per gli esiti di terapia salvavita.

L'attestazione della sussistenza di grave patologia deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle Aziende Sanitarie Locali o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni o da enti accreditati.

I giorni di assenza dovuti a ricovero ospedaliero/terapie/effetti collaterali, connessi alla terapia salvavita, sono debitamente certificati dalla struttura medica ospedaliera o convenzionata, o dall'organo medico competente.

La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono tali benefici, a fronte di domanda da presentare alla Divisione Personale.

In materia di esonero dal rispetto delle fasce di reperibilità, trovano applicazione le previsioni della vigente normativa.

Sara cura della Divisione scrivente dare necessaria informazione agli Uffici Personale, in tempi brevi, in modo che possano a loro volta supportare le/i colleghe/i nella gestione di questi nuovi istituti.

Eventuali ulteriori domande possono essere inviate alla mail [contenzioso@comune.torino.it](mailto:contenzioso@comune.torino.it) che si occuperà della risposta o della trasmissione agli opportuni referenti della Divisione.

Cordiali saluti.

LA FUNZIONARIA P.O.  
Dott.ssa Elena MIGLIA



IL DIRETTORE  
Dott. Giuseppe FERRARI