



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

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 soppresse.

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 soppresse 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.

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 fruisce 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.

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.

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 comporto, 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.

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 ingravescenti 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 ingravescenti, 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

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.

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

II CAPO DIPARTIMENTO
Luigi Ferrara