

UNIONE DI COMUNI LOMBARDA ‘ADDA MARTESANA’

Città Metropolitana di Milano

Via Martiri della Liberazione n. 11 – 20060 Pozzuolo Martesana
telefono: 02950908239 fax: 0295357307
C.F. e P.IVA: 09571970962 – Codice Ministeriale: 1030496050

REGOLAMENTO INTERNO PER IL PERSONALE

ART.1 – OGGETTO

Il presente regolamento disciplina l’organizzazione interna del personale e le norme di comportamento che devono essere rispettate durante l’espletamento del servizio.

ART. 2 – NORME GENERALI

Tutto il personale deve svolgere in modo diligente il servizio assegnato, nel rispetto delle norme in materia di responsabilità civile, patrimoniale, disciplinare e penale e quanto previsto dal Codice di comportamento.

Si sottolinea in particolare il rispetto del segreto d’Ufficio, in virtù del quale *è fatto tassativo divieto di rivelare notizie attinenti al proprio servizio o delle quali si viene a conoscenza, in relazione al proprio posto di lavoro*. Si richiamano al rispetto di tale dovere soprattutto coloro che si occupano del trattamento dei dati personali ed economici dei cittadini e dei dipendenti, nonché coloro che accedono a tutte le comunicazioni in entrata e in uscita per l’Ente, conformemente a quanto statuito dal Regolamento UE 2016/679 e dal D.Lgs. 196/2003 e s.m.i.

ART. 3 - ORARIO DI LAVORO

Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell’Ente l’istituto dell’orario flessibile.

La flessibilità nelle giornate di LUNEDI-MERCOLEDÌ E VENERDÌ prevede per i dipendenti, con esclusione degli Agenti di Polizia Locale e degli Operai, la possibilità di:

- entrata flessibile di 1 ora a partire dalle ore 08,00 e fino alle ore 09,00 per tutte le Sedi.
In caso di inizio orario di lavoro dopo le ore 08,00 (esempio Liscate) è consentita l’entrata in servizio prima dell’inizio dell’orario teorico ed è computata flessibilità a credito a partire dalle ore 08,00.
- uscita anticipata/posticipata 1 ora dalle 14,00 alle 15,00.

Nelle giornate di Martedì e giovedì:

- entrata posticipata di 30 minuti (10 minuti per gli operai).
- uscita anticipata/posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria.

sarà possibile usufruire di mezz’ora di ‘flessibilità’ in entrata al mattino e al rientro pomeridiano dalla pausa pranzo, da recuperarsi di norma entro la giornata stessa senza dover presentare alcun permesso, diversamente entro i due mesi successivi.

Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell’ambito della medesima giornata. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio per almeno la metà dell’orario di lavoro e nelle fasce di apertura al pubblico.

La flessibilità si chiude a fine mese, l'eventuale credito orario viene utilizzato per compensare eventuali debiti orari derivanti dal mese precedente, in caso contrario si azzerà e non genera banca ore.

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dell'istituto della flessibilità deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di Settore.

Su richiesta scritta dell'interessato, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio, i dipendenti che:

- beneficiino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001, e s.m.i.;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.; siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Eventuali dinieghi saranno adeguatamente motivati dal Responsabile di Settore.

La pausa pranzo, nelle giornate con rientro pomeridiano, di norma, si effettua tra le 12.00 e le 15.00 e non dovrà essere inferiore a 30 minuti.

Inoltre, con l'articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni lavorativi, con due rientri pomeridiani, è altresì concessa la "riduzione della pausa pranzo", da considerarsi come di seguito indicato:

- recupero della flessibilità in ingresso al mattino esclusivamente per la stessa giornata;
- oppure, uscita anticipata il venerdì;

garantendo comunque la presenza negli orari di apertura al pubblico e considerando in ogni caso che la pausa pranzo non potrà essere inferiore a 30 minuti.

Il personale operaio, potrà usufruire di dieci minuti di flessibilità in entrata al mattino e al rientro pomeridiano dalla pausa pranzo, da recuperarsi nella stessa giornata senza dover presentare alcun permesso.

L'orario flessibile non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti, quale ad esempio il personale con orario di lavoro articolato su turni.

Il personale che usufruisce dell'orario flessibile dovrà comunque garantire la presenza durante gli orari di apertura degli uffici al pubblico.

L'ingresso dopo la flessibilità per n. 5 volte al mese costituisce inosservanza delle disposizioni di servizio in tema di orario di lavoro e comporterà la segnalazione al Responsabile di Settore o all'UPD.

I ritardi oltre la flessibilità, dovranno essere “sanati” con richiesta di permesso breve (massimo 36 ore annue) o con recupero di ore di lavoro straordinario (se si hanno a disposizione) e saranno conteggiati a multipli di 15 minuti (esempio: flessibilità dalle 8.00 alle 8.30 – ingresso 8.31- permesso breve o recupero straordinario pari a 15 minuti).

Per il personale che presta la propria attività lavorativa con orario di lavoro articolato su turni, è concessa la tolleranza di 5 minuti in ingresso (esempio: orario di lavoro dalle 07.30 alle 13.30 – ingresso ore 07.32 – recupero in giornata di n. 2 minuti e quindi uscita ore 13.32). Nell’eventualità in cui il recupero avvenisse in altra giornata, così come in caso di ritardi superiori a 5 minuti, dovrà essere inserito il permesso e recuperati 15 minuti come per il resto del personale.

Le suddette richieste dovranno essere inoltrate in tempo utile e comunque, entro la prima ora di lavoro, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal Responsabile del Settore di appartenenza.

È opportuno utilizzare principalmente il recupero di ore straordinarie. In mancanza di tale disponibilità verrà invece utilizzato il permesso breve.

Per particolari e motivate esigenze personali, il dipendente potrà richiedere modifica di orario di lavoro presentando istanza scritta che dovrà essere autorizzata dal Responsabile del Settore di appartenenza, previo nulla osta del Responsabile del Personale.

In qualsiasi caso non si potranno superare le 10 ore di servizio nella giornata, comprese le pause (fatta eccezione per assicurare adempimenti elettorali, in occasione di consultazioni o eventi straordinari).

Dopo 6 ore consecutive di lavoro, dovrà essere effettuata obbligatoriamente una pausa di almeno 10 minuti (che dovrà risultare dalle timbrature), ai fini del recupero delle energie psico-fisiche da parte del lavoratore, poiché, si configura come un diritto irrinunciabile.

Nel rispetto di quanto sopra stabilito è obbligo:

- non superare un massimo di 10 ore giornaliere di servizio, compresa la pausa;
- garantire 36 ore lavorative la settimana;
- rispettare la flessibilità in entrata e in uscita;
- effettuare una pausa pranzo di durata minima di mezz’ora e massima di due ore;
- rispettare la flessibilità massima concessa pari a 30 minuti il martedì e il giovedì e 1 ora il lunedì-mercoledì-venerdì (10 minuti per operai);
- utilizzare l’istituto del permesso breve per i ritardi oltre il limite della flessibilità (oppure il recupero di ore di straordinario già effettuato se si ha a disposizione).

Nell’arco della medesima giornata, sarà possibile effettuare le timbrature di ingresso e di uscita, anche in comuni differenti ed appartenenti all’Unione.

I titolari di E.Q., sono tenuti al rispetto dell’orario minimo di servizio di 36 ore settimanali, così come stabilito dall’orario di lavoro. Le ore non lavorate nella giornata, dovranno essere giustificate con richiesta di permesso breve (massimo 36 ore annue) e recuperate entro i due mesi successivi.

Le ore di lavoro eccedenti, non potranno essere compensate né recuperate (onnicomprensività della retribuzione di posizione).

ART. 4 – PAUSA PRANZO – MENSA

Nel caso di articolazione dell’orario giornaliero di tipo “spezzato”, mattino e pomeriggio, il dipendente può, in alternativa al “buono pasto” usufruire del servizio mensa presso il Comune di Bellinzago Lombardo, con una pausa pranzo non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. Pertanto, la pausa pranzo (non necessariamente presso la mensa):

- dovrà avere la durata minima di mezz’ora e massima di due ore;
- dovrà essere collocata nella fascia oraria dalle ore 12.00 alle ore 15.00.

Per avere diritto al servizio mensa, o in alternativa al “buono pasto” giornaliero, l’orario di lavoro effettivo deve essere almeno di 6 ore di cui 2 dopo la pausa.

ART. 5 – TIMBRATURA

Il personale dipendente deve procedere alla “timbratura” del cartellino in entrata nella sede lavorativa e all’uscita, così come previsto dal Codice di Comportamento: “... *corretto utilizzo del sistema informatico di certificazione delle presenze (badge di timbratura)*”.

Il dipendente che **eccezionalmente** omette la timbratura di entrata o di uscita, è tenuto a regolarizzare nel più breve tempo possibile, la propria posizione, mediante l’inserimento della mancata timbratura attraverso il “portale del dipendente”.

Le mancate timbrature per dimenticanza, in entrata, in uscita e in pausa-pranzo, non potranno essere superiori a n. 5 giorni al mese; l’infrazione costituisce inosservanza delle disposizioni di servizio in tema di orario di lavoro e comporterà la segnalazione al Responsabile di Settore o all’UPD.

ART. 6 - MISSIONI – CORSI DI FORMAZIONE

Per la partecipazione ai corsi di formazione, può legittimamente riconoscersi al dipendente il compenso per lavoro straordinario unicamente nel caso in cui l’attività lavorativa effettivamente prestata nella sede della trasferta, si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la stessa giornata.

Nel caso in cui il corso di formazione termini in anticipo rispetto all’orario di servizio previsto per quella giornata, il dipendente è tenuto a rientrare in ufficio per completare l’orario di lavoro.

Il tempo complessivamente occorrente per il viaggio è computato nel normale orario di lavoro, ai soli fini del completamento della giornata lavorativa.

Le ore di viaggio effettuate al di fuori del normale orario di lavoro, non sono e non possono essere considerate ore di lavoro straordinario e non possono essere remunerate né recuperate, neppure attraverso il riconoscimento di equivalenti periodi di riposo compensativo.

La pausa pranzo, qualora il corso si protragga anche nel pomeriggio, verrà considerata di mezz’ora, indipendentemente dal programma, il pasto verrà rimborsato (spese effettivamente sostenute fino a 15,00 euro debitamente documentate) nel caso in cui non sia previsto nell’ambito del corso.

L’uso del mezzo proprio, per la partecipazione a corsi di formazione, è consentito a tutti i dipendenti, previa autorizzazione del Responsabile di Settore e/o Segretario dell’Unione, come disciplinato dal Regolamento approvato con Deliberazione G.U. n.77 del 06/11/2017.

Al dipendente che utilizza i mezzi pubblici spetta il rimborso delle spese effettivamente sostenute, che verranno liquidate in busta paga, previa compilazione del modulo di richiesta di rimborso, al quale dovranno essere allegati i documenti giustificativi delle spese sostenute, e dovrà essere consegnato all’Ufficio del Personale.

Il dipendente che effettua la trasferta, è comunque tenuto alla timbratura in ingresso ed in uscita, salvo diversa autorizzazione del proprio Responsabile di Settore.

L’uscita e il successivo ingresso dalla propria sede abituale di lavoro, al di fuori dei comuni facenti parte dell’Unione, dovranno essere registrate con la timbratura “*missione*”, selezionata direttamente dal timbratore.

Nel caso in cui il dipendente sia impossibilitato ad effettuare la timbratura in entrata e/o uscita per motivi “organizzativi”, è tenuto a caricare la timbratura mancante tramite il portale del dipendente. A conclusione del corso, il dipendente è tenuto trasmettere all’Ufficio Personale l’attestato di partecipazione che sarà inserito nel fascicolo personale.

ART. 7 – MODALITÀ DI EFFETTUAZIONE DELLE ASSENZE

Qualsiasi richiesta di assenza dovrà essere preventivamente inoltrata al Responsabile di Settore, mediante il portale del dipendente, almeno 3 giorni prima, salvo urgenze.

I Responsabili di Settore saranno a loro volta, autorizzati dal Segretario dell’Unione.

In caso di urgenza ed in assenza del proprio Responsabile di Settore, il lavoratore dovrà dare

comunicazione dell'assenza all'Ufficio Personale. Al rientro in servizio, l'assenza dovrà essere regolarizzata attraverso il portale del dipendente.

ART. 8 – MALATTIA

Modalità di comunicazione dell'assenza per malattia

L'assenza per malattia deve essere comunicata tempestivamente, all'Ufficio Personale e al Responsabile del Settore di appartenenza, ovvero in ogni caso entro le ore 9.30 della giornata in cui si verifica l'assenza.

Per il personale che lavora nelle giornate di sabato, la comunicazione di malattia deve essere inoltrata, nell'immediato al proprio Responsabile di Settore e in seguito, comunicata all'Ufficio Personale, nel primo giorno utile di servizio.

Il dipendente che, dopo essersi presentato regolarmente al lavoro, abbandona la sede per indisposizione, deve provvedere tempestivamente a comunicare l'allontanamento e produrre certificazione medica, diversamente sarà tenuto a recuperare le ore.

Qualora il dipendente presenti la certificazione medica, verrà riconosciuta come malattia l'intera giornata di lavoro mentre, le ore di servizio prestate non saranno in alcun modo computabili né ai fini retributivi né ai fini di un eventuale recupero.

Certificazione medica

Il dipendente è tenuto a informare tempestivamente l'Ufficio Personale, dell'avvenuto rilascio del certificato attestante la malattia e dare comunicazione del numero di protocollo identificativo assegnato al certificato.

Dovrà essere presentata certificazione medica anche per l'assenza di una sola giornata di malattia. Nel caso in cui la malattia si manifesti nelle giornate di sabato, domenica e festivi, per il personale che lavora al sabato e per i turnisti, il rilascio del certificato di malattia compete alla guardia medica.

Reperibilità durante la malattia

Il lavoratore che chiede al medico curante di redigere il certificato di malattia, deve assicurarsi che l'indirizzo riportato per la reperibilità sia corretto e completo.

Il lavoratore che durante la malattia, per particolari e giustificati motivi, dimori in luogo diverso da quello della residenza, dovrà attenersi alle indicazioni fornite dall'I.N.P.S. nella circolare n.106 del 23/9/2020 (inviata tramite e-mail).

Per quanto sopra, si precisa che in caso di irreperibilità, la responsabilità dell'assenza alla visita fiscale domiciliare ricade esclusivamente sul dipendente.

I controlli in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente, possono essere disposti dall'Inps ed anche richiesti dall'Ufficio Personale dell'Ente, anche nel caso di assenza di un solo giorno. Si rimanda alla normativa vigente in ordine alle fasce orarie di reperibilità del pubblico dipendente.

Qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, dovrà sempre farsi rilasciare apposita attestazione (da conservare per un eventuale controllo) e darne preventiva comunicazione all'Ente.

Certificazione medica in caso di guarigione anticipata

Ai fini della ripresa dell'attività lavorativa, per guarigione anticipata rispetto al periodo di prognosi indicato nel certificato di malattia, il dipendente è tenuto a richiedere al medico che ha redatto il certificato di malattia, un certificato di RETTIFICA della prognosi, da inoltrare all'INPS attraverso il servizio di trasmissione telematica. Nel solo caso di assenza o impedimento assoluto del medico che ha redatto il certificato di malattia, per la rettifica della prognosi ci si potrà rivolgere ad altro medico (come previsto dal Decreto Ministeriale n. 206/2017).

Della suddetta rettifica, dovrà essere data comunicazione all'Ufficio Personale prima della ripresa in servizio.

Assenza per malattia o per infortunio sul lavoro superiore ai 60 giorni continuativi

In caso di assenza per malattia o, a seguito di infortunio sul lavoro, di durata superiore ai sessanta giorni continuativi (compresi i giorni festivi e non lavorativi), il Datore di Lavoro, prima della ripresa lavorativa, ha l'obbligo di sottoporre il dipendente a visita medica che dovrà essere effettuata dal Medico Competente aziendale.

Ricovero ospedaliero/day hospital

In caso di ricovero ospedaliero, trasmettere all'Ufficio Personale dell'Ente, una copia del certificato di ricovero e di dimissioni, rilasciato dalla struttura sanitaria, privo di diagnosi.

ART. 9 – ASSENZE PER VISITE MEDICHE-PRESTAZIONI SPECIALISTICHE-ACCERTAMENTI DIAGNOSTICI – ART. 35 CCNL DEL 21/05/2018.

Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (ove non sia oggettivamente possibile effettuarli al di fuori dell'orario di servizio), fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza dalla e verso la sede di lavoro.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso. Se fruiti ad ore non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio previsto per le assenze di malattia.

Sei ore di permesso fruite su base oraria corrispondono ad una intera giornata lavorativa, ai fini del comporto della malattia.

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.

L'assenza deve essere giustificata mediante attestazione di presenza anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privata, che hanno svolto la visita o prestazione.

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

Tali permessi orari sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili a ore, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative.

ART. 10 – FERIE – FESTIVITÀ

Le ferie si devono usufruire solo a giornata intera, a prescindere dall'orario di lavoro.

A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di festività soppresse, con l'avvertenza che le stesse andranno utilizzate tassativamente entro l'anno solare.

Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse dovranno essere fruite nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo da giugno a settembre.

Inoltre, la fruizione delle ferie dovrà essere autorizzata preventivamente dal proprio Responsabile di Settore.

Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate o che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero e purché prontamente comunicate.

Il dipendente che non abbia goduto delle ferie nel corso dell'anno ne potrà usufruire eccezionalmente, previa autorizzazione e conformemente alla normativa vigente, entro il 30/06 dell'anno successivo. Per quanto riguarda le assenze per ferie nei periodi di maggiore richiesta (festività natalizie, periodo estivo), ogni Settore dovrà trasmettere all'Ufficio Personale, il piano ferie.

I prospetti dovranno pervenire:

- entro il 30 aprile: per le ferie estive (giugno-luglio-agosto-settembre) – salvo proroga al 30/06

- entro il 31 ottobre: per le ferie natalizie (dicembre-gennaio) – salvo proroga al 30/11

ART. 11 – PERMESSI RETRIBUITI

A domanda del dipendente, previo inserimento della richiesta nel portale in dotazione all’Ente, sono concessi i seguenti permessi retribuiti da documentare:

a) 8 giorni nell’anno solare per partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove;

b) 3 giorni per evento, per lutti: per coniuge, parenti entro il secondo grado (genitori, figli, nonni, nipoti, fratelli e sorelle) ed affini entro il primo grado (suoceri, generi, nuore, matrigna, patrigno e figliastri) o il convivente, da usufruire entro sette giorni dal decesso, usufruibili anche non consecutivamente;

c) 15 giorni consecutivi di permesso in occasione del matrimonio: tale permesso non è frazionabile, pertanto comprende anche i giorni festivi e non lavorativi ricadenti nello stesso. La decorrenza del permesso può essere anticipata rispetto alla data di celebrazione del matrimonio. Il periodo non deve comprendere necessariamente la data dell’evento, ma può decorrere dal primo giorno lavorativo utile, successivo a quello della celebrazione Tali permessi possono essere fruiti entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio, salvo accordo tra le parti per improrogabili e motivate esigenze di servizio, in particolar modo per le figure infungibili;

d) permessi sindacali come previsti per legge;

e) permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge (es. donazioni di sangue),

f) permessi L.104/92 art. 33: 3 giorni di permesso mensile (18 ore mensili) per i familiari che assistono persone con handicap grave e per gli stessi lavoratori con disabilità. Per questi ultimi il permesso può essere di 3 giorni mensili (18 ore mensili) o in alternativa, due ore di permesso giornaliere.

g) permessi per attività di protezione civile come di seguito specificato:

- attività di soccorso e assistenza in occasione di pubbliche calamità, autorizzate dal dipartimento di Protezione Civile e dalla Prefettura. Fino a 30 giorni continuativi e fino a 90 giorni nell’anno;
- attività prestata a seguito di eventi per i quali è dichiarata l’emergenza nazionale. Fino a 6 giorni continuativi e fino a 180 giorni all’anno;
- attività di pianificazione, simulazione di emergenza e di formazione tecnico-pratica: fino a 10 giorni continuativi e fino ad un massimo di 30 giorni all’anno.

I permessi di cui al comma precedente, possono essere fruiti cumulativamente nell’anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell’anzianità di servizio.

Durante i predetti periodi al dipendente spetta l’intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

I relativi documenti giustificativi o autocertificazione devono essere presentati, ove possibile, unitamente alla richiesta dell’assenza, o al massimo dopo il rientro in servizio. In caso contrario si provvederà alla decurtazione dallo stipendio del periodo di assenza ingiustificata.

ART. 11bis – PERMESSI RETRIBUITI – ART. 41 CCNL 2019-2021

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 sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora.

Non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruite a ore. Fanno eccezione i permessi di cui all’art. 33 della Legge 104/92 e i permessi disciplinati dal D.Lgs. 151/2001 nonché i permessi di cui all’art. 42 (permessi brevi) del CCNL.

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

ART. 12 – PERMESSI BREVI

Il dipendente (anche il personale incaricato di posizione organizzativa) a domanda, può assentarsi dal lavoro, avvalendosi dei permessi brevi per 36 ore annue. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, il numero delle ore è proporzionato in misura conseguenziale.

Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell’orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno 4 ore consecutive.

La fruizione del permesso deve essere sempre preventivamente richiesta ed autorizzata dal Responsabile del Settore di appartenenza.

Tali permessi possono essere usufruiti e recuperati a **multipli di 15 minuti** e la decorrenza degli stessi è calcolata a partire dal periodo successivo alla flessibilità (esempio flessibilità dalle 08.30 alle 9.00: il permesso breve decorrerà dalle ore 9.00 in poi)

Il dipendente è tenuto a recuperare le ore di permesso breve **entro i due mesi successi quello di fruizione** (salvo casi particolari) e in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione, pari alle ore non recuperate.

ART.13– PERMESSO DIRITTO ALLO STUDIO – 150 ORE

In base a quanto stabilito dal CCNL, spettano al dipendente 150 ore di permessi retribuiti nell’anno solare, per la partecipazione ai corsi, anche universitari, e post-universitari che si svolgono durante l’orario di lavoro, nel limite del 3% del personale in servizio presso l’Ente in ciascun anno.

Per la concessione dei permessi in argomento, il dipendente deve sottoporre la propria istanza, di norma dal **1° dicembre dell’anno precedente e non oltre il 31 gennaio dell’anno in corso**, in primo luogo, al Responsabile del Settore presso cui presta servizio, corredata dalla necessaria documentazione (certificato di iscrizione al corso di studi per l’anno di riferimento – dichiarazione degli orari di lezione) e di un piano di utilizzo dei permessi nel corso dell’anno solare.

Al momento della presentazione della domanda può essere considerata sufficiente, in via provvisoria, al mero fine dell’accoglimento della stessa, la produzione di copia del versamento della tassa di iscrizione.

Il Responsabile diretto del dipendente esprime il proprio parere, valutando la richiesta in relazione alle esigenze organizzative e funzionali della struttura. A seguito del parere favorevolmente espresso dal Responsabile di Settore di assegnazione del dipendente, l’istanza deve essere inoltrata all’Ufficio Personale dell’Ente, che provvederà a rilasciare il permesso, previa verifica della situazione autorizzatoria complessiva, in relazione al contingente massimo autorizzabile sopra richiamato.

Al termine dei corsi, i dipendenti ammessi a fruire del diritto allo studio, dovranno presentare all’Ufficio Personale, l’attestato di frequenza ai corsi e la documentazione comprovante che gli stessi hanno sostenuto gli esami e lo scrutinio finale, anche se con esito negativo.

In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati verranno considerati come aspettativa per motivi personali o, tramutati in ferie o riposi compensativi.

I permessi per diritto allo studio, secondo la vigente disciplina, non possono essere utilizzati per il recupero delle condizioni psico-fisiche o per la semplice preparazione agli esami.

Le domande pervenute oltre il termine stabilito, verranno prese in considerazione esclusivamente, in base all’ordine cronologico di presentazione, nell’ambito dei posti ancora disponibili.

In ogni caso l’ordine cronologico di presentazione delle domande (data di registrazione al protocollo dell’Ente), determina la priorità per poter fruire di tale istituto.

ART. 14 – CONGEDI DI MATERNITÀ E PATERNITÀ

Le assenze per maternità, sia obbligatoria che facoltativa, sono regolate dalla normativa vigente, a cui si rimanda.

ART. 15 – CONGEDI PER MALATTIA DEL FIGLIO

I congedi parentali sono disciplinati dalla normativa vigente a cui si rimanda.

ART. 16 CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza in genere, debitamente certificati, 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 di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

ART.17 -ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE OD ESAMI DIGNOSTICI RICONDUCIBILI ALLA MALATTIA -

Le assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici sono riconducibili alla “malattia” solo se queste determinano “incapacità lavorativa”, a tal fine si individuano tre casistiche:

- a) Il caso in cui la visita, l'esame o la terapia siano concomitanti ad una situazione di incapacità lavorativa conseguente ad una patologia in atto;
- b) Il caso in cui l'incapacità lavorativa sia determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organiche di visite, accertamenti, esami o terapie;
- c) Il caso in cui, a causa della patologia sofferta, il dipendente debba sottoporsi, anche per lunghi periodi, ad un ciclo di terapie implicanti incapacità lavorativa

Per quanto riguarda la giustificazione dell'assenza, il dipendente dovrà, in sintesi, fornire all'Ente la seguente documentazione:

TIPOLOGIE DI ASSENZA	DOCUMENTAZIONE DA PRESENTARE ALL'UFFICIO PERSONALE
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici con incapacità lavorativa, determinata da patologie in atto.	Attestazione di malattia del medico curante (individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinarie previste in tale ipotesi) e attestazione di presenza presso la struttura in cui si è svolta la visita o la prestazione.
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.	Attestazione di presenza che documenti l'effettivo svolgimento della prestazione, la quale, oltre alle indicazioni circa l'orario, dovrà dare conto anche dell'eventuale stato d'incapacità lavorativa determinatosi in conseguenza della stessa prestazione.
Assenze per l'espletamento di cicli di terapie implicanti incapacità lavorativa, a causa della patologia sofferta.	Certificazione (anche unica) del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabiliti e singole attestazioni di presenza dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste.

Nei casi diversi da quelli sopra illustrati, l'assenza è riconducibile alla nozione di “permesso”, pertanto, sarà imputata sul limite massimo annuo delle 18 ore (o 3 giorni) di cui all'art. 41 CCNL triennio 2019-2021 e dovrà essere 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.

Tali permessi sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili a ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruite a ore. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della Legge 104/92 e i permessi disciplinati dal D.Lgs. 151/2001 nonché i permessi di cui all'art. 42 (permessi brevi) del CCNL.

ART.18 ASSEMBLEA SINDACALE – norme di comportamento.

La rilevazione della partecipazione all'assemblea deve avvenire mediante l'utilizzo del timbratore; è altresì necessario l'inserimento del giustificativo nel portale del personale dipendente.

I dipendenti che nell'orario di svolgimento dell'assemblea non fossero in orario di lavoro vi possono partecipare, ma il periodo della partecipazione non potrà essere in alcun caso recuperato né essere oggetto di liquidazione di compensi per prestazioni straordinarie;

Durante lo svolgimento delle assemblee, si dovranno garantire i servizi essenziali, gli stessi che sono normalmente garantiti in caso di proclamazione di uno sciopero. È necessario informare l'utenza sui possibili disservizi o chiusura degli uffici.

Non è possibile l'utilizzo di mezzi di servizio per raggiungere il luogo dell'assemblea.

ART. 19 – LAVORO STRAORDINARIO

Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere preventivamente autorizzate dal Responsabile di Settore, specificando la motivazione.

In caso di urgenza o qualora non sia possibile richiedere l'autorizzazione preventiva, la prestazione di lavoro straordinario potrà comunque essere eseguita e in tal caso, il dipendente dovrà provvedere, entro il termine perentorio di tre giorni lavorativi successivi, a richiedere l'autorizzazione in sanatoria, previa decadenza del diritto al lavoro straordinario.

Per prestazione di lavoro straordinario si intende l'attività lavorativa resa al di fuori dell'orario ordinario di servizio che abbia una durata di almeno quindici minuti, rispettando l'obbligo di 10 minuti di pausa dopo le sei ore consecutive di lavoro (risultanti dalla timbratura).

Di norma non può essere effettuato prima dell'inizio dell'orario di lavoro e durante la pausa pranzo, salvo casi speciali (per es. straordinari elettorali), o per comprovate esigenze di servizio, confermate dal Responsabile di Settore con comunicazione scritta all'Ufficio Personale.

In caso di effettuazione di lavoro straordinario in una giornata in cui si è usufruito di un permesso breve da recuperare (36 ore annue), lo straordinario verrà calcolato solo dopo aver completato l'orario ordinario di servizio, comprensivo del recupero del permesso breve.

Le ore di lavoro straordinario messe "a recupero", dovranno essere recuperate entro 6 mesi dal periodo in cui sono state effettuate.

Le ore di lavoro straordinario a recupero, possono essere cumulate oppure frazionate a multipli di quindici minuti.

Prima di procedere alla richiesta di recupero di ore di lavoro straordinario, è necessario accertarsi di avere effettivamente ore a disposizione da recuperare.

I Responsabili di Settore devono tenere presente che le prestazioni di lavoro straordinario non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del lavoro e che le stesse possono essere autorizzate nel limite del monte ore assegnato all'inizio dell'anno a ciascun Settore.

Straordinari effettuati nel giorno di riposo settimanale – Riposo compensativo

Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale (di norma la domenica) deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria prevista dalla normativa

vigente, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo, previa autorizzazione del proprio Responsabile di Settore.

Ai fini della retribuzione, nel caso di lavoro nel giorno di riposo settimanale, occorre prendere in considerazione e remunerare solo le ore di effettiva prestazione lavorativa.

Si precisa che in tutti i casi in cui il dipendente sia chiamato a prestare attività lavorativa nella giornata destinata al riposo settimanale, al lavoratore debba essere riconosciuta una giornata completa di riposo compensativo.

Straordinari effettuati nel giorno festivo infrasettimanale

L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà diritto, a richiesta del dipendente, ad equivalente riposo compensativo oppure alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario festivo.

Straordinario elettorale

Il personale che presta **lavoro straordinario elettorale** nel giorno di riposo settimanale (di norma la domenica), oltre al compenso per lavoro straordinario ha diritto al riposo compensativo corrispondente alle ore prestate; qualora tali ore siano superiori a quelle corrispondenti alla durata convenzionale della giornata lavorativa, il riposo spettante è comunque di una giornata lavorativa, previa autorizzazione del proprio Responsabile di Settore.

Lavoro supplementare “aggiuntivo”

Il “lavoro aggiuntivo” rappresenta il lavoro straordinario effettuato dal dipendente nell’ambito di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale.

Le prestazioni di lavoro aggiuntivo (rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale) possono essere legittimamente richieste, ai sensi dell’art.6, commi 2 e 3, del CCNL del 14/9/2000, solo nel rispetto dei vincoli quantitativi ivi previsti (limite massimo del 10% della durata dell’orario di lavoro a tempo parziale, riferito a periodi non superiori al mese e da effettuare nell’arco di più di una settimana) ed in presenza di “specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale, non prevedibili ed improvvise.

Per il lavoro aggiuntivo, è richiesto come elemento necessario per la sua legittimità, il consenso del lavoratore.

L’effettuazione delle prestazioni di lavoro aggiuntivo, deve essere sempre formalmente e preventivamente autorizzata, con conseguente assunzione di responsabilità dal dirigente o dal responsabile di settore.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale è consentito al lavoratore, l’effettuazione di prestazioni straordinarie nelle giornate di attività lavorativa.

ART. 20 – USO DI ATTREZZATURE PUBBLICHE

È vietato utilizzare, a scopi privati, materiali o attrezzi di proprietà del Comune e/o dell’Unione, sia in orario d’ufficio che al di fuori dello stesso. Qualora si rendesse necessario tale utilizzo, il dipendente deve chiederne l’autorizzazione all’Amministrazione e concordare le modalità di rimborso delle spese derivanti dall’uso stesso così come regolamentato anche dal Codice di Comportamento.

ART. 21 – ADEMPIMENTI PERIODICI

Ciascun dipendente è tenuto a comunicare tempestivamente all’Ufficio Personale:

- i cambiamenti di residenza e di indirizzo, anche temporanei;
- un recapito telefonico;
- il mutamento dello stato di famiglia o dello stato civile;

-i dati necessari per le detrazioni fiscali e gli assegni per il nucleo familiare e le relative modifiche.

L’Ufficio Personale è tenuto a segnalare al Responsabile di Settore e al Segretario dell’Unione eventuali violazioni delle disposizioni contenute nel presente regolamento.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia alle vigenti norme giuridiche in materia, alle disposizioni di servizio, al contratto decentrato integrativo di lavoro, al CCNL di volta in volta vigente e alle norme disciplinari.

Ad ogni dipendente sarà trasmessa copia del presente regolamento.

ART. 22 – NORMA TRANSITORIA

Il presente regolamento vincolante per tutto il personale, **entrerà in vigore dal 01.01.2026**