



COMUNE DI NAGO-TORBOLE

Torbole, 30 gennaio 2019

Nota della Vicesegretaria comunale
Prot. n. 1311

A tutti i/le dipendenti
SEDE

Oggetto: Principali novità introdotte dal CCPL di data 1 ottobre 2018.

Come sapete, lo scorso primo ottobre è stato sottoscritto presso l'A.P.Ra.N. il “Contratto collettivo provinciale di lavoro del personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale – per il triennio giuridico-economico 2016/2018”. Il nuovo contratto introduce molte novità; di seguito si analizzano le principali.

Rapporto di lavoro a tempo parziale. Al fine di *“soddisfare transitorie necessità familiari o personali dei dipendenti”*, l'Ente ha l'obbligo di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nella percentuale minima stabilita dal contratto; è stata introdotta una tabella con titoli e relativo punteggio per l'eventuale graduatoria in caso di numero di domande superiori alla disponibilità.

Pausa per assenza breve. E' inserita la possibilità, già introdotta con l'accordo stralcio di dicembre 2016, di fruire della pausa breve di 15 minuti fuori dalla sede di lavoro, non computata come orario di lavoro e recuperabile nell'ambito della flessibilità oraria mensile, una sola volta nel corso della giornata lavorativa e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Lavoro straordinario. Di particolare importanza sono le disposizioni introdotte nell'articolo dedicato al lavoro straordinario: si specifica che *“Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.”* e che *“Il ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario è espressamente autorizzato dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione”*.

Questo significa che:

a. al lavoro straordinario oltre la fascia flessibile, anche per pochi minuti, si può ricorrere per fronteggiare esigenze eccezionali; non lo si può considerare per coprire l'ordinario orario di lavoro, pertanto deve essere autorizzato;

b. qualora vi siano da fronteggiare situazioni eccezionali per le quali sia necessario un tempo di lavoro che va oltre l'orario ordinario, il tempo in più deve essere autorizzato di volta in volta con un atto nel quale sia specificato il motivo per il quale è necessario ricorrere al lavoro straordinario. Non può esserci un provvedimento generico. La norma contrattuale si è resa necessaria per conformarsi alle disposizioni della Corte dei Conti, la quale esige che sia possibile svolgere un controllo rapido sul lavoro straordinario svolto e su i suoi presupposti.

Appare pertanto chiaro che in assenza di autorizzazione puntuale a svolgere lavoro straordinario non sarà possibile riconoscere il compenso per lo stesso, né recuperare le ore lavorate.

Al fine di rendere il più semplice e agevole possibile la procedura di:

- richiesta di autorizzazione alla prestazione al lavoro straordinario da parte del/della dipendente al/alla responsabile del servizio;
- valutazione da parte di questo/a della sussistenza delle effettive ragioni di interesse pubblico alla prestazione oltre l'orario ordinario e/o la sussistenza di eccezionali ed improcrastinabili esigenze di servizio che rendono necessario ricorrere al lavoro straordinario;
- rilascio della predetta autorizzazione e sua consegna all'Ufficio Personale;

sono stati predisposti due moduli, che trovate in allegato (e disponibili in Home/W/MODELLI/PERSONALE).

Permessi retribuiti. Vi sono alcune precisazioni, ovvero:

- matrimonio: 15 giorni, dei quali 14 da fruire consecutivamente entro 45 giorni dalla celebrazione del rito;
- lutto: permesso da fruire entro 7 giorni dal decesso;
- le 36 ore per visite mediche specialistiche possono essere usate anche per cure riabilitative purché prescritte dal medico curante o da un medico specialista;
- due giorni dei dieci lavorativi concessi nell'anno per gravi motivi personali o familiari possono essere utilizzati (anche frazionati in ore) per accompagnare a visita specialistica parenti fino al secondo grado e affini di primo grado bisognosi di assistenza, o per accompagnare a viste specialistiche figli minorenni.

Tutela della maternità e della paternità. Sono state recipite ed ampliate le norme nazionali; ogni genitore ha diritto ad un congedo di 10 mesi con il seguente trattamento economico:

- fino al compimento del 6° anno di vita del bambino: intera retribuzione per i primi 30 giorni di calendario, 30% della retribuzione per il restante periodo di congedo con

- copertura integrale degli oneri pensionistici;
- dai 6 e fino al compimento degli 8 anni è garantita la copertura integrale degli oneri pensionistici;
- dagli 8 ai 12 anni di vita del bambino è garantita la copertura integrale degli oneri pensionistici per i primi sei mesi di congedo parentale;
- è introdotta la possibilità di fruizione a giornata o mezza giornata (metà dell'orario teorico giornaliero del/la dipendente) per i primi sei mesi di congedo parentale facoltativo. In questo caso, il numero delle mezze giornate di congedo deve corrispondere a giornate intere nell'arco del mese di fruizione;
- si può richiedere l'aspettativa non retribuita di dodici mesi, frazionabile in mesi o periodi inferiori se in accordo con l'Amministrazione, entro il 12° anno di età del bambino;
- viene introdotta una nuova aspettativa, di non più di 12 mesi e non retribuita, che il dipendente può chiedere per svolgere un'attività lavorativa alternativa, compreso l'avvio di attività professionali e imprenditoriali.

In “Home/W/MODELLI/PERSONALE” è disponibile la nuova modulistica.

La Vice Segretaria comunale
Elisabetta Pegoretti

RB/rb