

AZIENDA SANITARIA LOCALE BR

VIA NAPOLI, 8 – BRINDISI (CASALE) – TEL. 0831.536.111

- P.IVA – 01647800745 -

AREA GESTIONE DEL PERSONALE

Tel.0831 /536729 – fax 0831/536663

email: areagestionedelpersonale@asl.brindisi.it

Direttore: Dott.ssa Vincenza G. SARDELLI

U.O.S. Tratt.Giurid.Econom.Prev.: Dirigente Dr. G. ARGENTIERI

P.O. Sett. Rilev. Presenze-Portale Dipendente: Sig. A. CORVAGLIA

Prot. n. 24705

del 26 MAR. 2019

- Ai Direttori Amministrativi e Medici dei PP.OO.
 - Ai Direttori delle Aree
 - Al Direttore del Dipartimento di Prevenzione
 - Al Direttore del Dipartimento di Salute Mentale
 - Al Direttore della Struttura per le Dipendenze Patologiche
 - Ai Direttori dei DD. SS. SS.
 - Al Direttore del Servizio 118
 - Ai Direttori/Dirigenti UU.OO. di Staff
- LORO SEDI

- p.c. - Al Direttore Generale
- Al Direttore Amministrativo
 - Al Direttore Sanitario
- SEDE

Oggetto: CCNL del personale Comparto Sanità 2016/2018 – artt. 37 e 40. Chiarimenti e precisazioni.

Continuano a pervenire richieste di chiarimenti in ordine alle modalità di fruizione dei benefici di cui agli artt. 37 “Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari” e 40 “Assenze per l’espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici”; si ritiene utile, pertanto, fornire sinteticamente i seguenti chiarimenti e precisazioni.

In via preliminare si ravvisa la necessità di precisare – poiché oggetto di numerosi equivoci insorti negli ultimi mesi a seguito della sottoscrizione del CCNL in argomento e dell’avvio delle sessioni negoziali tuttora non definite, inerenti le Aree Dirigenziali – che può accedere ai benefici in parola il personale dell’Area di Comparto e non anche il personale della Dirigenza Medica / Veterinaria o della Dirigenza SPTA per le quali restano vigenti le disposizioni contrattuali proprie dei rispettivi CC.CC.NN.LL. .

Nel merito delle disposizioni contrattuali di cui in oggetto, si sintetizza quanto segue:

• **Art. 37 “Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari”:**

- a domanda del dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio, sono riconosciute *18 ore di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari*;
- non è più richiesto che i motivi siano *debitamente documentati, ma nella domanda va inserita la motivazione*;
- l’Azienda non è tenuta a disciplinare le ipotesi giustificative del permesso data la genericità ed ampiezza della previsione contrattuale, né a valutare nel merito le motivazioni poste a base della richiesta formulata dal

dipendente; unicamente l'Azienda è tenuta a verificare la sussistenza di limiti organizzativi od operativi che impediscano la concessione del permesso;

- l'Azienda, quindi non è obbligata a concedere il permesso, potendo anche negare la fruizione dello stesso solo in presenza di documentate ragioni organizzative e di servizio ritenute prevalenti rispetto all'interesse del lavoratore;

- tali permessi

a) non riducono le ferie, non possono essere fruiti nella stessa giornata con altre tipologie di permessi fruibili ad ore previsti dalla legge, dal contratto, nonché con riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore; a parere dell'ARAN nella stessa giornata è possibile fruire di più di un permesso per motivi personali e familiari;

b) *non sono fruibili per frazione di ore (a tale proposito l'ARAN ritiene che l'espressione "non sono fruibili per frazione di ora" riportata al punto 2, lett. b) dell'art. 37 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 fruire di 0,30 o 0,50 mm. - dovendosi in questi casi 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 (es. un'ora e 25 mm., due ore e 45 mm.);*

c) possono essere fruiti anche cumulativamente per l'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari alle ore del teorico giornaliero previsto nella giornata in cui il permesso viene fruito;

- nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore 18 ore di permesso previste.

• **Art. 40 "Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici"**

gli specifici permessi di cui al presente articolo

- sono fruibili sia su base giornaliera che nella misura massima di 18 ore annue comprensive dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro oraria;

- sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse;

- i permessi orari

a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previste dalla legge, dal vigente 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;

- possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi (18 ore annue) viene computata con riferimento al teorico giornaliero previsto nella giornata di utilizzo del permesso; in tal caso il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente normativa per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia; in tale ipotesi l'assenza per malattia è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal personale sanitario e/o amministrativo delle strutture, anche private, che hanno svolto la visita o la prestazione;

- nel caso di concomitanza tra espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie o esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza viene imputata alla malattia con 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;

b) attestazione di presenza redatta dal personale sanitario o amministrativo della struttura, anche privata, che hanno svolto la visita o la prestazione, anche in ordine all'orario;

- nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, degli esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza va imputata alla malattia anche in ordine al trattamento giuridico ed economico – in tal caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di presenza redatta dal personale sanitario e/o amministrativo della struttura, anche privata, che hanno svolto la visita o la prestazione;

- nel caso di dipendenti che a causa delle patologie sofferte debbano sottoporsi periodicamente a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente una unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabilito; tale certificazione, viene fornita all'Azienda prima dell'inizio della terapia, e ad essa faranno seguito le singole attestazioni di presenza inoltrate direttamente dal dipendente o trasmesse per via telematica a cura del medico o della struttura (comma 10) con annessa indicazione dell'orario di visita o erogazione della prestazione (comma 9) e nel caso di incapacità lavorativa temporanea del dipendente per cui l'assenza va imputata alla malattia e giustificata secondo previsione del comma 11 lett. a) e b) dalla quale risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste dal ciclo o dal calendario così come prescritto dal medico;

- nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso (18 ore annue).

Per le finalità di cui all'art. 40 resta ferma la possibilità per il lavoratore di fruire, in alternativa, anche dei permessi brevi a recupero (art. 41), dei permessi per motivi familiari e personali (art. 37), dei riposi connessi alla banca delle ore, riposi compensativi per le prestazioni in regime di lavoro straordinario secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti.

I Direttori e Dirigenti in indirizzo sono invitati a dare la massima diffusione alla presente nei modi che riterranno più opportuni al raggiungimento dello scopo.

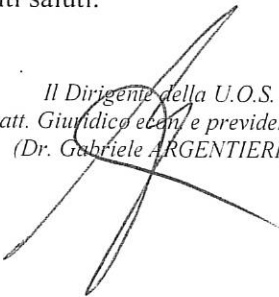
La presente verrà pubblicata:

- sul sito aziendale nella sezione Amministrazione Trasparente, sotto sezione "Documenti e regolamenti aziendali";

- Portale dipendente limitatamente al personale dell'Area di Comparto.

Distinti saluti.

*Il Dirigente della U.O.S.
Tratt. Giuridico e ben. e previdenziale
(Dr. Gabriele ARGENTIERI)*



*Il Direttore
Area Gestione del Personale
(Dott.ssa Vincenza SARDELLI)*

