



# COMUNE DI SANSEPOLCRO

Provincia di Arezzo  
Via Matteotti 1- C.A.P. 52037  
Ufficio Segreteria

Sansepolcro, lì 20/11/2018

A tutti i Responsabili P.O. del Comune di Sansepolcro  
SEDE

E p.c. RSU aziendali del Comune di Sansepolcro  
SEDE

E p.c. Sindaco, Giunta Comunale e al Presidente del Consiglio  
SEDE

OGGETTO: CIRCOLARE N. 2/2018

## CIRCOLARE PERMESSI RETRIBUITI

### Sommario:

- 1) *Premessa*
- 2) *Permesso per matrimonio- Novità*
- 3) *Permesso per la partecipazione a concorsi od esami-Novità*
- 4) *Permesso per lutto di famiglia-Novità*
- 5) *Permesso per particolari motivi personali o familiari - Novità*
- 6) *Permesso per visite, terapie e prestazioni specialistiche- Nuova introduzione*
- 7) *Permesso per eventi e cause particolari*
- 8) *Permesso per donazione sangue e midollo osseo- Novità*
- 9) *Permesso per rendere testimonianza presso l'Autorità Giudiziaria*
- 10) *Permesso per l'esercizio di funzione di giudice popolare* 11) *Permesso per attività di protezione civile*

### 1) *Premessa*

A seguito della sottoscrizione in data 21.05.2018 del CCNL del Comparto Funzioni Locali 2016-2018, si procede ad aggiornare, in base alle **novità** introdotte dal medesimo contratto, la presente circolare in materia di permessi retribuiti.

Le disposizioni qui indicate riportano quanto rilevato da una prima lettura del nuovo CCNL, talché, qualora sugli istituti di nuova introduzione o sulle modifiche apportate a quelli già esistenti, emergessero diverse interpretazioni o orientamenti Aran, si procederà ad un successivo aggiornamento.

Si ricorda, in termini generali che:

- i permessi devono essere usufruiti nel rispetto di quanto indicato dalle normative legislative e contrattuali vigenti in materia, nonché nel rispetto di quanto indicato nella presente circolare;
- il dipendente che intende usufruire di un permesso, è tenuto a formulare apposita richiesta (tramite gli appositi moduli cartacei per le casistiche al momento escluse dalla procedura informatizzata) al Responsabile del Servizio cui è assegnato e, se previsto dalla normativa, dovrà produrre la relativa documentazione/attestazione giustificativa.

## **2) Permesso per matrimonio - Novità**

### **Normativa**

- Art. 31 comma 2 CCNL 2018 dipendenti a tempo indeterminato
- Art. 51 comma 1 lett.d) CCNL 2018 dipendenti tempo determinato
- Art. 18 comma 1 CCNL 10.4.1996 dirigenti

### **A chi spetta**

- personale a tempo determinato e indeterminato
- personale con qualifica dirigenziale

Ai sensi della disciplina contrattuale citata il dipendente ha diritto ad un permesso di **15 giorni** consecutivi in occasione del matrimonio.

Una delle principali novità del CCNL 2018 consiste nella possibilità di usufruire del permesso entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

La suddetta disposizione al momento non risulta applicabile al personale con qualifica dirigenziale a cui si applicano le disposizioni di altro CCNL. Pertanto, in attesa di chiarimenti da parte di Aran, continua a trovare applicazione, nei confronti del personale con qualifica dirigenziale, la disciplina che consente l'utilizzo del permesso "*in occasione del matrimonio*", ovvero la disciplina che stabilisce uno stretto collegamento tra l'evento matrimonio e la fruizione del permesso stesso; tale collegamento comporta che la fruizione del permesso non possa essere differita rispetto alla celebrazione.

Non è possibile fruire del permesso per matrimonio in modo frazionato.

Il permesso per matrimonio è concesso anche al personale a tempo determinato; ovviamente il congedo è dovuto limitatamente al periodo ricadente nella durata del contratto.

Nel caso di dipendenti con rapporto di lavoro part time, il permesso per matrimonio spetta per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, ed il trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

Posto che si sensi dell'art. 1 comma 20 L. 76/2016, le disposizioni normative e contrattuali che si riferiscono al "matrimonio", si applicano anche alle unioni civili, il permesso per matrimonio spetta anche al ricorrere del sopra citato istituto.

## **3) Permesso per la partecipazione a concorsi od esami- Novità**

### **Normativa:**

- Art. 31 comma 1 CCNL 2008 dipendenti a tempo indeterminato
- Art. 51 comma 1 lett. e) dipendenti tempo determinato
- Art. 18 comma 1 CCNL 10.4.1996 dirigenti

### **A chi spetta:**

- personale a tempo indeterminato
- personale con qualifica dirigenziale
- personale a tempo determinato con rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi consecutivi, comprensivi anche di eventuali proroghe

Ai sensi della disciplina contrattuale il dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso per un massimo di **8 giorni** all'anno per i giorni in cui si sostengono le prove di concorso od esame.

Si ricorda come tale permesso retribuito sia limitato ai "*...giorni di svolgimento delle prove*" escludendo, così, la possibilità di ricomprendere anche i giorni di viaggio.

Si ritiene, infine, che nel caso in cui le prove di esame/concorso siano rinviate o comunque non si svolgano per cause non imputabili al dipendente, le assenze dal servizio, possano essere ragionevolmente computate come permesso retribuito, previa esibizione di idonea attestazione.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro part time spetta un numero di giorni riproporzionato in relazione alla tipologia del part time svolto.

Il personale con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi consecutivi (comprensivi anche di eventuali proroghe) ha diritto ai permessi per concorsi od esami, ma il numero massimo annuale di n.8 gg, deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato.

Inoltre ai sensi dell'art.1 lett. g) il personale a tempo determinato, indipendentemente dalla durata del rapporto stesso, può usufruire anche dei permessi di cui all'art. 10 comma 2 L. 300/70 (statuto dei lavoratori): n. 8 gg l'anno per sostenere esami (no concorsi). Anche in questo caso si procede a riproporzionare i giorni spettanti in base al sopra citato criterio.

Inoltre al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato non inferiore a 6 mesi consecutivi, comprensivi anche di eventuali proroghe, il nuovo CCNL ha riconosciuto il diritto di usufruire dei permessi per studio di cui all'art. 45 CCNL 2018.

#### **4) Permesso per lutto di famiglia- Novità**

##### **Normativa**

- Art. 31 CCNL 2008 dipendenti a tempo indeterminato
- Art. 18 comma 1 CCNL 10.4.1996 dirigenti
- Art. 51 comma 1 lett. e) dipendenti a tempo determinato
- L. 53/2000 art. 4 applicabile a dipendenti e dirigenti

##### **A chi spetta:**

- personale a tempo indeterminato
- personale con qualifica dirigenziale
- personale a tempo determinato con rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi consecutivi (comprensivi anche di eventuali proroghe)
- personale a tempo determinato con rapporto inferiore a 6 mesi solo art. 4 L. 53/2000

Il personale a tempo indeterminato e determinato con rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi consecutivi (comprensivi anche di eventuali proroghe) ha diritto a **3 gg** di permesso retribuito per evento.

Ai sensi dell'art. 31 CCNL 2018 il lutto deve riguardare:

- \* il coniuge (anche unione civile)
- \* i parenti entro il secondo grado (genitori, figli, fratelli e sorelle, nonni, nipote)
- \*affini entro il primo grado (suoceri, nuore, generi)
- \* il convivente ex art. 36 e 50 della L. 76/2016 (convivente "di fatto").

Ai sensi dell'art.4 L. 53/2000 il permesso per lutto (3 gg all'anno) spetta anche quando il decesso riguardi un soggetto convivente, purché la stabile convivenza con il dipendente che richiede il permesso risulti da certificazione anagrafica.

I 3 giorni di permesso devono essere fruiti entro **7 giorni** dal decesso.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro part time verticale i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi.

Il personale con contratto di lavoro a tempo determinato inferiore a 6 mesi consecutivi, non ha titolo per fruire dei 3 gg di permesso retribuito per lutto di cui all'art. 31 citato.

Potrà, comunque, fruire dei 3 gg all'anno di permesso retribuito ex art. 4 della L. 53/2000.

“Congedi per eventi e cause particolari”, solo per lutti riguardanti coniuge, parente entro il secondo grado o dei conviventi (anche affini purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica).

I suddetti giorni di permesso, vengono, in analogia con gli istituti del CCNL riproporzionati utilizzando gli stessi criteri.

Le ferie ai sensi dell’art. 28 comma 16 del CCNL 2018 sono sospese per lutto nelle ipotesi disciplinate dall’art. 31 comma 1 del medesimo CCNL. Il dipendente deve darne tempestiva comunicazione al servizio di appartenenza.

Anche in assenza di espressa disposizione contrattuale per il personale con qualifica Dirigenziale, si ritiene di applicare il medesimo principio di interruzione di ferie in caso di lutto, vista l’evidente inconciliabilità dell’istituto feriale con la particolare situazione tutelata dal permesso in oggetto.

## **5) Permesso per particolari motivi personali o familiari ad HH-Novità**

### **Normativa**

- Art. 32 comma 1 CCNL 2008 dipendenti a tempo indeterminato
- Art. 18 comma 2 CCNL 10.4.1996 per i dirigenti
- art. 51 comma 1 lett. e) CCNL 2008 personale a tempo determinato
- L. 53/2000 art. 4

### **A chi spetta:**

- personale a tempo indeterminato
- personale con qualifica dirigenziale
- personale a tempo determinato con rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi consecutivi (comprensivi anche di eventuali proroghe)
- personale tempo determinato con rapporto inferiore a 6 mesi solo art. 4 L. 53/2000

Una delle principali **novità** introdotte in materia di permessi per motivi personali o familiari è quella introdotta dall’art. 32 del CCNL 2008, il quale stabilisce che al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, n. 18 ore di permesso retribuito all’anno, per particolari motivi personali o familiari.

### Tali permessi **non possono**:

- essere fruiti per frazione inferiore ad una sola ora;
- essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente con altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. In sostanza, nel caso in cui il dipendente non voglia usufruire dei suddetti permessi per l’intera giornata, è necessario che lo stesso sia stato presente ed abbia svolto parte della prestazione lavorativa nella giornata. Non viene richiesto lo svolgimento di metà dell’orario lavorativo dovuto.

### I permessi **possono**:

- essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell’intera giornata lavorativa; in questi casi, l’incidenza dell’assenza sul monte ore è pari convenzionalmente a 6ore (anche se utilizzati in una giornata con orario di 9h).
- sono compatibili con la fruizione nel corso dell’anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo.

E’ importante sottolineare quanto segue.

Anche se il nuovo CCNL non richiede più alcuna documentazione giustificativa a supporto dei permessi richiesti, gli stessi sono comunque subordinati alla concessione del Responsabile del servizio di appartenenza, al quale devono essere chiesti con un preavviso di almeno 3 gg lavorativi al fine di consentire allo stesso di valutare l’incidenza dell’assenza (totale o parziale) sulla funzionalità del servizio. In caso di necessità ed urgenza, il dipendente deve presentare richiesta di permesso non oltre l’inizio dell’orario di lavoro del giorno in cui lo stesso intende avvalersi del permesso che rimane sempre subordinato alla decisione del Responsabile.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a 6 mesi consecutivi, ha diritto ad utilizzare i permessi di cui al presente capo, la spettanza viene determinata riproporzionando il limite massimo (18 ore) alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato.

Per personale con rapporto di lavoro part time, si procede a riproporzionare i suddetti permessi in base alle disposizioni del CCNL.

La fruizione ad ore non trova applicazione nei confronti del personale con qualifica Dirigenziale a cui continuano ad applicarsi le disposizioni del CCNL area dirigenza che prevede la fruizione a giorni e non ad ore.

Il personale con contratto di lavoro a tempo determinato, anche con rapporto inferiore a 6 mesi, non ha titolo per fruire dei permessi di cui all'art. 32 CCNL 2018, ma potrà, comunque, fruire dei tre giorni all'anno di permesso retribuito ex art. 4 della L. 53/2000 "Congedi per eventi e cause particolari", solo ove ne sussistano i presupposti previsti dalla normativa stessa. I suddetti giorni di permesso, vengono, in analogia con gli istituti del CCNL riproporzionati utilizzando gli stessi criteri.

## **6) Permesso per visite, terapie, prestazioni specialistiche, esami-Nuova introduzione**

### **Normativa**

- Art. 35 CCNL 2018 dipendenti a tempo indeterminato
- Art. 51 lett. e) CCNL 2018 dipendenti a tempo determinato

### **A chi spetta:**

- personale a tempo indeterminato
- personale tempo determinato con rapporto di lavoro superiore a 6 mesi consecutivi (comprensivi anche di eventuali proroghe)

Altra importante novità del CCNL 2018 è l'introduzione dei permessi per lo svolgimento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici nella misura massima di **18 ore annuali**.

### **Modalità di fruizione**

I suddetti permessi possono essere fruiti sia ad ore che a giorni. Le due modalità producono differenti effetti.

- ***Permessi ad ore***

### **Sono:**

- assimilabili alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono assoggettati al medesimo regime economico (es. malattia 100%, 90% e 50%).
- incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. In sostanza, nel caso in cui il dipendente non voglia usufruire dei suddetti permessi per l'intera giornata, è necessario che lo stesso sia stato presente ed abbia svolto parte della prestazione lavorativa nella giornata. Non viene richiesto lo svolgimento di metà dell'orario lavorativo dovuto.
- sono comprensivi dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro (vengono compresi i tempi necessari per raggiungere il luogo dell'espletamento della visita quando si "parte" e/o si "rientra" nella sede di lavoro). L'orario dello svolgimento della visita deve essere indicato nell'attestazione rilasciata dalla struttura.
- ai fini del computo di periodo di comporto, è convenzionalmente corrispondente ad una giornata lavorativa la fruizione su base oraria ammontante a 6 ore anche per permessi ad ore usufruiti in date diverse.

### **Non sono:**

- soggetti alla decurtazione del trattamento economico accessorio per le assenze di malattia nei primi 10 gg
- ***Permessi usufruiti ad ore cumulativamente per l'intera giornata***

### **Sono**

- assimilabili alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono assoggettati al medesimo regime economico (es. malattia 100%90% e 50%).
- sottoposti alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia:
- scalati dal monte ore in base all'orario della giornata per la quale viene richiesta la fruizione cumulativa del permesso (es. 6h, 9h ecc.)

Per il personale a tempo parziale si procede a riproporzionare le ore di permesso così come stabilito dal CCNL 2018.

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a 6 mesi consecutivi (tenendo conto anche di eventuali proroghe), la quantità annuale massima spettante deve essere riproporzionata in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato.

### **Iter procedurale**

La richiesta di fruizione dei permessi deve essere effettuata con un preavviso di almeno n. 3 giorni.

Solo nei casi di urgenza o necessità, la domanda può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende usufruire del periodo di permesso giornaliero o orario.

La richiesta avviene tramite l'apposita procedura web inserendo il relativo giustificativo.

### **Documentazione**

#### ***a) visite/terapie/esami***

In questo caso, l'assenza è giustificata tramite l'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 viene trasmessa al servizio di gestione del personale direttamente dal dipendente oppure dal medico o dalla struttura dove è stata effettuata la visita. La scelta è lasciata al dipendente. La trasmissione avviene per via telematica (indirizzo mail [protocollo@comune.sansepolcro.ar.it](mailto:protocollo@comune.sansepolcro.ar.it)) tempestivamente. In assenza dell'attestazione il permesso non verrà concesso e l'assenza sarà imputata a ferie o altro giustificativo che non richieda documentazione a supporto.

#### ***b) visita/terapia/esami che diano luogo a incapacità lavorativa***

Nel caso in cui l'espletamento della visita/terapia/esame, per le loro caratteristiche di esecuzione, diano luogo a incapacità lavorativa, l'assenza è imputata a malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico.

L'assenza è giustificata dall'attestazione del medico o della struttura, anche privati che hanno svolto la visita o la prestazione. In questo caso l'attestazione deve indicare l'incapacità lavorativa per la giornata. L'invio dell'attestazione avviene con le modalità indicate ai punti precedenti.

In questo caso NON viene scalata alcuna quantità oraria dal monte ore dei permessi ex art. 35 CCNL.

Per l'espletamento delle visite/terapie/esami rimane in ogni caso ferma la possibilità di usufruire in alternativa ai permessi dell'art. 35 dei permessi brevi, dei permessi per motivi personali, dei riposi compensativi per le prestazioni derivanti da lavoro straordinario.

## **7) Permesso per eventi e cause particolari**

### **Normativa**

- art. 4 L. 53/2000

### **A chi spetta:**

- personale a tempo indeterminato
- personale con qualifica dirigenziale
- personale tempo determinato

L'Art. 4 della L. 53/2000 riconosce al dipendente (con contratto a tempo indeterminato o determinato) il diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o dei conviventi, purché tale convivenza risulti da certificazione anagrafica.

I permessi di cui all'art. 4 cit. sono concessi solo in presenza degli eventi espressamente indicati nella norma ed il lavoratore vanta un vero e proprio diritto alla loro fruizione in presenza dei presupposti di legge; tali permessi, quindi, non possono essere rifiutati neppure in presenza di precise esigenze organizzative.

Per la fruizione del permesso, il dipendente comunica previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità. Per il personale assunto con contratto a tempo determinato, i giorni di permesso, vengono riproporzionati in funzione dell'incidenza dell'intera durata del rapporto di lavoro (come definita dal singolo contratto) su 365 gg.

I dipendenti che fruiscono dei permessi per grave infermità di cui all'articolo 4, devono presentare idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, e dovrà necessariamente indicare la dizione "grave infermità". In caso contrario tale documentazione non potrà essere accettata a giustificazione dell'assenza, e pertanto il permesso di cui all'art. 4 L. 53/2000 non viene concesso e l'assenza deve essere coperta da altro giustificativo (es. ferie).

Per completezza di informazione, si fa presente che come espressamente stabilito dal Ministero del Lavoro, le patologie da ricomprendere nel concetto di "grave infermità" sono quelle stabilite dall'art. 2 lettera d) (nn. 1-4 ) D.M. 278/2000 ovvero :

1) *patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;*

2) *patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;*

3) *patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;*

4) *patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.*

Le suddette costituiscono quindi il riferimento per la qualificazione medico-legale da parte dei soggetti competenti al rilascio dell'attestazione.

## **8) Permesso per donazione sangue e midollo osseo (L. 219/05) - Novità**

### **Normativa**

- Art. 33 CCNL 2008 dipendenti tempo indeterminato e determinato

- L. 584/1967, D.M. 8 aprile 1968, L. 219/05 per donazione sangue
- L. 52/2001 per donazione midollo osseo

#### **A chi spettano**

- personale a tempo indeterminato
- personale a tempo determinato
- personale con qualifica dirigenziale

I lavoratori donatori di sangue e di emocomponenti hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione.

Il diritto è sottoposto a due condizioni:

- cessione di sangue a titolo gratuito
- prelievo effettuato in struttura sanitaria autorizzata dal Ministero della Sanità.

Nel caso in cui il lavoratore si sia recato al centro per la donazione e, per motivi di ordine sanitario, la donazione stessa non possa essere effettuata ovvero venga effettuato solo parzialmente il prelievo, il medico addetto dovrà rilasciare al lavoratore stesso un certificato, con l'indicazione del giorno e dell'ora, attestante la mancata o parziale donazione. In questo caso al dipendente non spetta la giornata di riposo; l'assenza sarà considerata permesso giustificato, senza alcuna decurtazione della retribuzione o recupero, limitatamente al tempo necessario per l'accesso e per il ritorno.

I donatori di midollo osseo hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo corrispondente all'espletamento dei seguenti atti:

- prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici;
- prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto; - accertamento dell'idoneità alla donazione.

Il donatore ha, altresì, diritto a conservare la normale retribuzione per le giornate di degenza necessarie al prelievo di sangue midollare, eseguito in regime di ospedalizzazione e per quelle successive alla donazione per il completo ripristino del suo stato fisico secondo quanto certificato dai medici che hanno effettuato il prelievo.

I dipendenti che usufruiscono dei suddetti permessi sono tenuti alla **programmazione** mensile dei giorni in cui intende assentarsi da comunicare all'inizio di ogni mese. In caso di urgenza il dipendente comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso, e comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro.

#### **9) Permessi per rendere testimonianza presso l'Autorità Giudiziaria**

##### **Normativa**

- art. 144-348 e 353 c.p.p.
- art. 250-255 c.p.c.

##### **A chi spetta**

- personale a tempo indeterminato
- personale con qualifica dirigenziale
- dipendenti tempo determinato

Considerata l'obbligatorietà ai sensi degli art. 144 c.p.p. e 250 c.p.c. di rendere la testimonianza in caso di citazione, al dipendente citato come teste in tribunale viene concesso il permesso di assentarsi dal servizio per il tempo necessario a rendere la testimonianza.

A tal proposito occorrerà distinguere a seconda che la testimonianza giudiziale:

- sia svolta nell'interesse dell'Amministrazione: il dipendente sarà considerato in servizio;
- non sia svolta nell'interesse dell'Amministrazione: l'assenza sarà imputata a ferie, permesso a recupero di ore straordinarie o permesso per particolari motivi personali. Quest'ultima fattispecie è



esclusa per il personale a tempo determinato che, in alternativa alle ferie o al recupero di ore straordinarie, potrà utilizzare i permessi non retribuiti di cui all'art. 7 comma 10 CCNL 2000.

La stessa distinzione dovrà farsi nel caso in cui il dipendente partecipi ad un tentativo di conciliazione:

- se agisce come soggetto autonomo: l'assenza sarà imputata a ferie, permesso a recupero o permesso per particolari motivi personali. Quest'ultima fattispecie è esclusa per il personale a tempo determinato che, in alternativa alle ferie o al recupero di ore straordinarie, potrà utilizzare i permessi non retribuiti di cui all'art.7 comma 10 CCNL 2000.
- se agisce in rappresentanza dell'ente: il dipendente è considerato in servizio.

### **10) Permessi per funzioni di giudice popolare**

#### **Normativa**

- Art. 2 bis DL 31/78
- L. 816/85

#### **A Chi spetta**

- personale a tempo indeterminato
- personale con qualifica dirigenziale
- personale a tempo determinato

Il dipendente che espleti le funzioni di giudice popolare è parificato a tutti gli effetti all'esercizio delle funzioni pubbliche elettive; in tal caso, quindi, avrà diritto ad astenersi dal servizio per il tempo necessario per partecipare alle udienze o per svolgere le attività connesse all'esercizio delle funzioni.

### **11) Permesso per attività di protezione civile**

#### **Normativa:**

- Art. 9 DPR 194/2001

#### **A chi Spettano**

- personale a tempo indeterminato
- personale a tempo determinato
- personale con qualifica dirigenziale

Ai volontari aderenti ad organizzazioni di volontariato impiegati in attività di soccorso ed assistenza anche su richiesta del Sindaco o di altre autorità di protezione civile competenti, nonché autorizzate dall'Agenzia di protezione civile vengono garantiti, per un periodo non superiore a 30 gg e fino a 90 gg nell'anno, il mantenimento del posto di lavoro ed il mantenimento del trattamento economico e previdenziale.

In occasione di eventi per i quali è dichiarato lo stato di emergenza nazionale, e per tutta la durata dello stesso, su autorizzazione dell'Agenzia di protezione civile, e per i casi di effettiva necessità singolarmente individuati, i limiti massimi previsti per l'utilizzo dei volontari nelle attività di soccorso ed assistenza possono essere elevati fino a 60 giorni continuativi e fino a 180 giorni l'anno.

Agli aderenti alle organizzazioni di volontariato impegnati in attività di pianificazione, simulazione di emergenza e di formazione teorico pratica e autorizzate preventivamente dall'Agenzia di protezione civile i sopra citati benefici spettano per un periodo non superiore a 10 giorni continuativi e fino ad un massimo di 30 giorni nell'anno.

La richiesta del permesso, nel caso di attività addestrative o di simulazione di emergenza, deve essere avanzata almeno 15 gg prima dello svolgimento della prova stessa.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Maria Alice Fiordiponti

(documento firmato digitalmente ai sensi della normativa vigente)