

REPUBBLICA ITALIANA



**Regione Siciliana**

Assessorato delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
e del Personale

**Servizio 3** – Gestione Giuridica del Personale a tempo indeterminato  
Viale Regione Siciliana, 2194

**PALERMO**

e-mail: [giuridicoindeterminato.fp@regione.sicilia.it](mailto:giuridicoindeterminato.fp@regione.sicilia.it)

PROT. n. 3150 DEL 23 MAR. 2022

**OGGETTO:** C.C.R.L. Area della Dirigenza della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art.1 della legge regionale n.10/2000 per il triennio giuridico ed economico 2016/2018. Prime istruzioni applicative.

Ai Segretario Generale

Ai Dirigenti Generali dei  
Dipartimenti Regionali e Uffici equiparati

Ai Dirigenti degli Uffici speciali

Ai Dirigente degli Uffici alle dirette dipendenze  
del Presidente della Regione

Ai Dirigente Generale del Corpo Forestale

Ai Direttore del Fondo Pensioni

Ai Capi di Gabinetto

All' A.R.A.N Sicilia

Alle Organizzazioni Sindacali

LORO SEDE

Con la presente nota si intendono segnalare alcune novità introdotte dal C.C.R.L. Area della Dirigenza della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art.1 della legge regionale n.10/2000 per il triennio giuridico ed economico 2016/2018 – pubblicato nel Supplemento ordinario della G.U.R.S.n.8 del 18.02.2022 - avendo riguardo, in particolare, ad alcuni istituti di uso più frequente, contemplati dal *Capo II - Sospensioni e interruzioni del rapporto di lavoro* – nell'ambito dei quali le modifiche ed innovazioni contrattuali sono fra le più incisive, riservandosi di fornire ulteriori istruzioni entro l'anno.

Premesso che nulla è mutato con riguardo all'*Impegno di lavoro* in merito al quale l'art.19 ripropone le medesime priorità e modalità organizzative da osservarsi in relazione alle esigenze della struttura, dell'incarico e degli obiettivi affidati a ciascun dirigente, si rappresenta quanto segue.

## **Ferie e Festività e Riposi solidali – artt. 22 e 23**

Premesso che costituiscono un diritto irrinunciabile, per l'istituto in parola è confermato, nei suoi termini generali, quanto previsto dal previgente Contratto, ad eccezione delle cause che possono giustificare la sospensione del loro godimento, fra le quali, oltre alla malattia adeguatamente documentata, è stato previsto anche il lutto nelle ipotesi contemplate dall'art.24, comma 1, lett. b);

con riguardo, poi, alla possibilità di differimento delle ferie per esigenze di servizio, che hanno impedito il godimento nel corso dell'anno, il termine è stato procrastinato al 30 settembre dell'anno successivo che può, per esigenze assolutamente indifferibili, essere prorogato entro la fine dello stesso anno.

Con riguardo, invece, alla monetizzazione di eventuali *“ferie maturate e non godute per esigenze di servizio solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative”* appare necessario precisare che, l'art.5, comma 8 del d.l. 95/2012 convertito in Legge 135/2012, ha disposto il divieto di monetizzazione delle ferie non godute dei pubblici dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, salvo i limitati casi in cui questa possa ritenersi ancora possibile sulla base delle citate previsioni legislative e delle indicazioni che sono state fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica dello Stato, in ultimo, con *nota 40033 dell'8.10.2012*, richiamate dalla *Dichiarazione congiunta n.2, allegata al CCNL dell'area Dirigenza del 17.12.2020* che espressamente recita: *“all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dirigente come nelle ipotesi, come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente ed assoluta, congedo obbligatorio per maternità”*.

Quanto alle ferie e riposi solidali, istituto introdotto in via sperimentale, di cui ci si potrà avvalere su base volontaria non si ritiene, al momento, vi siano particolari esigenze interpretative.

## **Assenze retribuite - art.24**

La disciplina di tale istituto non prevede particolari novità rispetto a quella del previgente Contratto. La modifica più rilevante riguarda l'assenza di un limite temporale annuo, prima fissato in 45 giorni, qualora il dirigente abbia necessità di assentarsi per più motivi di quelli contemplati dall'art.24.

E' da rilevarsi che, rispetto alla disciplina precedente, per *“motivi personali e familiari”* di cui al primo comma, lett.c), le assenze retribuite sono fruibili solo nella misura massima di tre giorni nell'anno mentre il congedo per matrimonio di giorni 15 è fruibile entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto.

Si ritiene, infine, utile segnalare il richiamo all'art.4, comma 1 della Legge 53/2000, contenuto nell'ultimo comma dell'art.24, con riguardo ai tre giorni all'anno di cui il dirigente potrà godere in caso di documentata infermità del coniuge od un parente entro il secondo grado o del convivente purchè la stabile convivenza con il lavoratore o lavoratrice risulti da certificazione anagrafica

## **Congedi dei genitori - art.25**

Con riguardo al congedo per maternità o paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28 del D.Lgs 151/2001, per i quali al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusa la retribuzione di posizione e quella di risultato, nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile, la novità più rilevante è costituita dal fatto che fino al terzo anno di vita del bambino, i trenta giorni spettanti, nei casi di cui all'art.47 del D.Lgs 151/2001, alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri, sono riconosciuti per ciascun anno e computati complessivamente per entrambi i genitori.

Lo stesso tipo di computo si effettuerà anche nell'ambito del congedo parentale, previsto dall'art.32, comma 1 del D.Lgs.151/2001, per i primi trenta giorni di assenza per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, fruibili anche frazionatamente.

Nulla è cambiato riguardo al computo dei giorni festivi che ricadono in entrambi i periodi di assenza sia nel caso di fruizione continuativa che frazionata.

Appare rilevante, invece, sottolineare che, ai fini della fruizione dei periodi congedo parentale, il termine di presentazione della comunicazione all'ufficio di appartenenza è ridotto a 5 giorni con possibilità di avvalersi anche di mezzi telematici.

## **Assenze per malattia - art.29**

Rispetto alla disciplina del previgente contratto, l'articolo in argomento, superati entrambi i periodi di conservazione del posto di cui ai commi 1 e 2, prende in considerazione non solo l'ipotesi della eventuale "inidoneità permanente ed assoluta psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro" - che condurrà l'Amministrazione a risolvere il rapporto di lavoro previa corresponsione dell'indennità di preavviso - ma anche l'inidoneità permanente "al solo svolgimento dell'incarico in essere" che indurrà l'Amministrazione a seguire le procedure di cui all'art.7 del D.P.R. 171/2011.

Anche nuova è la disciplina contenuta nei commi 6 e 7 che danno all'Amministrazione la facoltà di richiedere l'accertamento dell'idoneità psicofisica del dirigente anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, distinguendosi anche in questa ipotesi fra inidoneità permanente assoluta al servizio o permanente relativa al solo svolgimento dell'incarico in essere.

Con riguardo al trattamento economico, come già previsto nel previgente contratto, al dirigente che abbia superato il periodo di prova viene riconosciuto un periodo di conservazione del posto di 18 mesi. E nei casi particolarmente gravi, al dirigente che faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza retribuzione.

Quanto al primo periodo, per il quale la retribuzione mensile viene corrisposta nella stessa misura già disciplinata dal previgente contratto, risultando altresì utile alla maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, l'elemento di novità è rappresentato dal fatto che nell'ambito di tale periodo, la retribuzione non subisce riduzioni per *malattie superiori a 10 giorni o in caso di ricovero ospedaliero* compatibilmente con le riduzioni di cui alle lettere b) e c) del comma 10, mentre la *retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine*.

Ai sensi del successivo comma 11, è, altresì, precisato che le assenze dovute a *day hospital*, al ricovero domiciliare certificato dalla ASP o da struttura sanitaria competente, purchè sostitutivo di ricovero ospedaliero, o nei casi di *day-surgery*, *day-service*, pre-ospedalizzazione pre-ricovero, o le assenze dovute per i conseguenti periodi di convalescenza sono equiparate a quelle dovute per il ricovero ospedaliero.

Appare opportuno rammentare, in questa sede, anche gli obblighi a carico del dirigente, assente per malattia:

- quello di comunicare tempestivamente all'ufficio d'appartenenza, l'assenza per malattia all'inizio della giornata di lavoro in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione, e di comunicare l'eventuale luogo di dimora diverso da quello di residenza, precisandone l'indirizzo (*commi 12 e 13*);

- quello di farsi trovare nel domicilio comunicato all'Amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità ancorchè il dirigente assente per malattia sia stato espressamente autorizzato dal medico a uscire, fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla vigente normativa (comma 14);

- quello della preventiva comunicazione all'Amministrazione di avere necessità di allontanarsi dal proprio domicilio durante le fasce di reperibilità per visite mediche, accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi (comma 15);

Non è mutata, invece, la disciplina contrattuale con riguardo al computo delle assenze per malattia quando il primo certificato termina di sabato ed il secondo inizia il lunedì successivo o anche nei casi in cui l'infermità derivi da infortunio causata da responsabilità di terzi (commi 16 e 17).

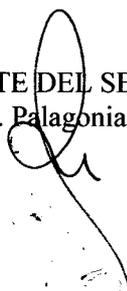
## **Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita- art.30**

Con l'art.30 viene introdotta *ex novo* la disciplina contrattuale afferente i casi di gravi patologie che richiedano terapie salvavita o salva organi che, attestati secondo le modalità indicate al secondo comma, determinano l'esclusione dei relativi giorni di ricovero ospedaliero o di *day-hospital*, nonché dei giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie, dal computo delle assenze per malattia ai fini della maturazione del periodo di computo. Per tali giornate il dirigente avrà diritto all'intero trattamento economico di cui all'art.29 ivi comprese quelle giornate di assenza dovute agli effetti collaterali delle suddette terapie.

Disposizioni tutte che vanno applicate per tutti i giorni di assenza per terapie ed effetti collaterali che siano debitamente certificati alla competente ASP o struttura convenzionata, la cui procedura di riconoscimento deve essere attivata dall'interessato.

L'ultimo comma, infine, prevede l'applicazione delle tutele di cui ai commi precedenti anche ai mutilati o invalidi di guerra o per servizio per i giorni di eventuali cure termali la cui necessità sia debitamente documentata.

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO  
G.G. Palagonia



IL DIRIGENTE GENERALE  
C. Madonia

