

Allegato alla Delibera della Commissione Straordinaria n° 17 del 15/02/2018, con i poteri della Giunta
" Approvazione Regolamento per la gestione delle presenze ed assenze del personale dipendente"



COMUNE DI LAUREANA DI BORRELLO

PROVINCIA DI REGGIO CALABRIA

**REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLE PRESENZE ED ASSENZE
DEL PERSONALE DIPENDENTE**

SOMMARIO

Art. 1 Finalità ed ambito di intervento

Art. 2 Definizioni

Art. 3 Articolazione dell'orario di lavoro settimanale

Art. 4 Norme generali e modalità di rilevazione e controllo delle presenze

Art. 5 Articolazione dell'orario di lavoro

Art. 6 Articolazione dell'orario di apertura al pubblico

Art. 7 Fascia di tolleranza – Flessibilità

Art. 8 Orario di lavoro flessibile: turnazione e lavoro plurisettimanale

Art. 9 Prestazione di lavoro straordinario

Art.10 Orario degli incarichi di posizione organizzativa

Art. 11 Banca delle ore

Art. 12 Permessi

Art. 13 Recupero permessi brevi e ritardi

Art. 14 Ferie

Art. 15 Malattia

Art. 16 Norme finali e di rinvio

Regolamento per la gestione dell'orario di lavoro e di servizio, del lavoro straordinario, delle ferie, dei permessi, dei ritardi e delle assenze dei dipendenti e di apertura al pubblico

Art. 1 Finalità ed ambito di intervento

1. Il presente Regolamento, in attuazione dell'art.17 del CCNL 6-7-1995 – Comparto Regioni ed Autonomie Locali – dispone norme in materia di orario di lavoro per il personale del Comune di Laureana di Borrello in applicazione dei principi generali di cui al Titolo I del D.Lgs. n. 165/2001, dell'art. 50 del D.Lgs. n.267/2000, del D. Lgs. n. 66 dell'8 aprile 2003, e successive modifiche.

2. In particolare, le disposizioni seguenti disciplinano in linea generale le modalità organizzative per il rispetto dell'orario di lavoro individuale, dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico degli uffici e dei servizi dell'Ente al fine di :

a) assicurare l'ottimale espletamento dei servizi erogati dall'Ente;

b) garantire all'utenza l'erogazione dei servizi essenziali;

c) perseguire, attraverso l'articolazione dell'orario di servizio, nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia e adeguatezza, nonché di trasparenza e produttività della pubblica amministrazione, gli obiettivi generali istituzionali dell'Ente.

3. In riferimento ai commi precedenti , l'orario di servizio e l'orario di lavoro settimanale del personale dipendente devono essere programmati ed articolati in modo da favorire la massima apertura al pubblico al fine di rispondere concretamente all'esigenza dell'utenza.

4. L'eventuale utilizzazione, da parte dei responsabili di Area, di istituti contrattuali e normativi vigenti, che consentono flessibilità nella gestione della prestazione lavorativa del personale, non possono comunque discostarsi dalle disposizioni di cui al successivo art.7.

Art. 2 Definizione

1. Ai sensi della vigente normativa, alle definizioni sotto indicate è attribuito il seguente significato:

a) orario di lavoro : periodo di tempo giornaliero durante il quale, nel rispetto dell'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio delle sue attività o delle sue funzioni assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio;

b) orario di servizio: periodo di tempo necessario per assicurare la funzionalità della struttura comunale e l'erogazione dei servizi ai cittadini;

Art. 3 articolazione dell'orario di lavoro settimanale

1. La disciplina dell'orario di lavoro è contenuta nei contratti collettivi di lavoro del Comparto Regioni – Autonomie Locali.

2. Nel rispetto del vigente CCNL l'orario ordinario dei dipendenti del Comune è pari a 36 ore settimanali e, per il personale part-time, l'orario previsto è riportato sui singoli contratti di lavoro.

3. L'orario di lavoro è articolato di norma in cinque giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì con due rientri pomeridiani, in coerenza con le direttive impartite dal Sindaco per l'armonizzazione degli orari di erogazione dei servizi in rapporto alle esigenze complessive e generali della comunità amministrata.

4. Sono fatte salve particolari esigenze organizzative e di carattere temporaneo dei servizi pubblici da erogarsi con carattere di continuità e che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana.

Art. 4 Norme generali e modalità di rilevazione e controllo delle presenze

1. Nel rispetto dell'obbligo di effettuazione dell'orario minimo previsto dal CCNL, l'orario ordinario di lavoro settimanale deve essere articolato, dal Segretario Generale e dai Responsabili dell'Ente, in relazione alle esigenze derivanti dall'erogazione dei servizi al pubblico utilizzando in maniera programmata e/o combinata le diverse modalità di impegno lavorativi: orario ordinario, orario flessibile, orario plurisettemanale, turni, recuperi di permessi brevi e dei ritardi giustificati, part-time.

2. L'orario di lavoro, comunque articolato, è accertato mediante la rilevazione automatizzata delle presenze alle cui procedure tutti devono attenersi.
3. Tutto il personale è dotato di un tesserino magnetico di riconoscimento (badge) che deve essere utilizzato dal dipendente personalmente per registrare l'inizio ed il termine dell'orario, nonché tutte le uscite e le entrate intermedie effettuate per motivi personali (permessi comunque denominati e preventivamente autorizzati)
4. L'omissione della timbratura, per dimenticanza del tesserino è da considerarsi evento di carattere eccezionale. In tal caso il dipendente sia che ometta la registrazione dell'ingresso o dell'uscita, deve necessariamente giustificare l'omissione mediante apposito modulo con l'attestazione dell'orario di entrata e di uscita, controfirmata dal responsabile dell'Area, da trasmettere all'Ufficio Personale entro il giorno successivo. In caso che la mancata timbratura dipenda dal malfunzionamento del badge il dipendente che ne venga a conoscenza al ricevimento della scheda rilevazione presenze del mese relativo deve, comunque, giustificare attraverso una autocertificazione controfirmata dal responsabile di Area;
5. In caso di omissioni reiterate, il Responsabile di Area è tenuto a richiamare il dipendente prima verbalmente e, solo nel caso in cui il dipendente continui nel comportamento omissivo, segnalare i fatti all'UPD per l'avvio di un procedimento disciplinare oltre alla decurtazione dello stipendio disposta d'ufficio dal Responsabile del Personale.
6. Il controllo dell'orario di lavoro compete all'Ufficio Personale, il quale comunica mensilmente ai Responsabili di Area e all'Ufficio preposto agli Stipendi, se scorporato dallo stesso, le presenze/assenze e i ritardi ai fini delle decurtazioni da operare.
7. Ogni Responsabile di Area è comunque Responsabile – ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. – del personale assegnato alla propria Area ed è, pertanto, tenuto a far rispettare l'orario di lavoro nonché le norme contenute nel presente Regolamento.
8. Per le assenze attestate falsamente o prive di valida giustificazione, si rinvia alle norme dell'art. 55 quater. del D. Lgs. n. 165/2001 ed ai vigenti regolamenti interni.

Art. 5 Articolazione dell'orario di servizio

1. Ai sensi dell'art. 50 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL) e successive modifiche, del vigente Statuto, il Sindaco sovrintende al funzionamento degli uffici e dei servizi ed impartisce le direttive generali per l'esercizio coordinato delle funzioni e dei servizi.

2. Il Segretario Generale e i Responsabili dell'Ente, nell'ambito delle direttive impartite dal Sindaco, assicurano il funzionamento degli uffici e dei servizi. In coerenza con le disposizioni sindacali il Segretario Generale determina l'orario di servizio del personale, le fasce di flessibilità in entrata e in uscita, i giorni di recupero dei permessi e dei ritardi. I Responsabili di area competenti provvedono per le sedi distaccate di loro competenza alla determinazione degli orari di lavoro e di servizio, di apertura e chiusura delle strutture.

3. Salvo particolari esigenze, il funzionamento degli uffici e dei servizi deve essere garantito, di norma, per cinque giorni alla settimana nelle ore antimeridiane, con rientri pomeridiani che assicurano il completamento dell'orario d'obbligo contrattuale.

4. Superiori esigenze, indispensabili a garantire una maggiore funzionalità dei servizi o per obblighi di legge, possono eventualmente comportare:

- l'estensione anche temporanea degli orari di apertura degli uffici e dei servizi;
- l'articolazione dell'orario settimanale su sei giorni da lunedì a sabato;
- l'apertura dei servizi in giorni non lavorativi;

5. Le modalità di articolazione dell'orario di lavoro e dei servizi sono comunque soggette ai vincoli contrattuali e legislativi sul lavoro dipendente;

6. L'orario di servizio settimanale per i dipendenti del Comune di Laureana di Borrello, si articola anche in termini di turnazione e di flessibilità, di norma, dal lunedì al venerdì (dalle ore 8,00 alle ore 14,00)-in coerenza con le direttive impartite dal Sindaco per l'armonizzazione degli orari con le esigenze complessive e generali degli utenti- con due rientri pomeridiani nei giorni di martedì e giovedì (dalle ore 15,00 alle ore 18,00).E' consentita una fascia di flessibilità in entrata e in uscita non superiore a 30 minuti.

7. Nei giorni di rientro pomeridiano, in cui l'orario di lavoro e di servizio supera le sei ore di lavoro, ovvero quando con l'effettuazione di ore di straordinario, debitamente programmate ed autorizzate, la presenza lavorativa è comunque maggiore di sei ore, il dipendente ha diritto ad usufruire di una pausa di un'ora. Salvo la citata flessibilità eventuali riduzioni della pausa, la quale comunque non potrà mai essere inferiore a mezz'ora, potranno essere autorizzate per iscritto e comunicate preventivamente all'ufficio personale, dal Responsabile dell'Area a cui appartiene il dipendente.

8. La pausa di cui al precedente comma si applica anche per il personale che presta servizio a tempo parziale.

9. Nel caso in cui, eccezionalmente, il dipendente abbia ommesso delle timbrature per la pausa di cui al comma 7 e 8, l'Ufficio Personale decurerà automaticamente di un'ora l'orario giornaliero una volta superato l'impegno temporale delle sei ore giornaliere.

Art.6 Articolazione dell'orario di apertura al pubblico

1. Per le finalità di cui all'art. 3 del presente Regolamento, il Segretario Generale, sentiti i responsabili di Area, dopo aver individuato gli uffici a diretto contatto con il pubblico, formula una proposta di orario al Sindaco. Il Sindaco, nell'ambito dei poteri di organizzazione per l'esercizio coordinato delle funzioni e dei servizi, con proprio decreto determina l'orario di apertura al pubblico degli uffici e dei servizi dell'Ente.

2. All'orario di apertura al pubblico ed alle sue variazioni, anche temporanee, va data adeguata informazione con apposizione di cartelli all'ingresso delle sedi che ospitano i servizi dell'Ente nonché sul sito web del Comune.

3. I dipendenti che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti ad esporre il cartellino identificativo-badge (art. 55 novies D.Lgs 165/2001).La mancata esposizione del cartellino, costituisce inosservanza dei doveri d'ufficio. Dall'obbligo di cui al presente comma è escluso il personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale (Circolare Dip. Funzione Pubblica n.3/2010).

Art. 7 Fascia di Flessibilità

1. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici, e in relazione a questo è consentita di norma una fascia di flessibilità nel lavoro giornaliero che consiste nell'anticipare o posticipare l'entrata e l'uscita del personale.

2. La fascia di flessibilità dell'orario di lavoro è pari a trenta minuti giornalieri. Essa può essere usufruita, senza bisogno di richiesta alcuna, solo ed esclusivamente per posticipare, fino a trenta minuti, l'entrata mattutina, che si protrarrà obbligatoriamente per un eguale numero di minuti dell'orario di lavoro giornaliero.

3. La fascia di tolleranza non può essere utilizzata per anticipare l'entrata sia mattutina che pomeridiana e, ancorchè rilevato dai dispositivi elettronici, l'orario anticipato non è calcolato ai fini del computo giornaliero delle ore lavorate.

4. Il ritardo sull'orario di ingresso oltre la flessibilità concessa, comporta l'obbligo del recupero entro il mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo. In caso di mancato recupero, attribuibile ad inadempienza del dipendente, si procederà con richiamo verbale prima e, in caso di protrarsi dell'inadempienza, si procederà alla proporzionale decurtazione della retribuzione cumulando le frazioni di ritardo fino ad un'ora di lavoro o frazione non inferiore alla mezz'ora.

5. Per i dipendenti che oltrepassano la fascia di flessibilità concessa per l'orario di ingresso, in caso di ritardi frequenti, il Responsabile dell'Area è tenuto a richiamare verbalmente prima e, eventualmente, a segnalare all'UPD, per quanto di competenza, in caso di reiterato inadempimento, oltre alla decurtazione dello stipendio disposta d'ufficio dal Responsabile del Personale.

6. Per particolari esigenze di servizio o per modalità dell'attività assegnata, ovvero per temporanee carenze in organico, il Responsabile dell'Area, sentito il Segretario Generale, può individuare specifiche casistiche di esclusione o di sospensione temporanea dal godimento del beneficio della fascia di tolleranza di cui ai commi precedenti, notiziando il dipendente interessato che potrà controdedurre.

7. I dipendenti che non sono ammessi a fruire della flessibilità oraria, di cui ai successivi commi 8 e 9, e che effettuino, in via eccezionale, un ritardo sull'entrata non superiore a 15 minuti oltre il limite della fascia di tolleranza, sono tenuti a fornire le opportune immediate giustificazioni al proprio Responsabile di Area.

8. In applicazione del criterio di flessibilità, i Responsabili possono valutare specifiche esigenze espresse dal personale che, per apprezzabili documentate motivazioni e/o per riconosciuti particolari stati di infermità con allegate certificazioni mediche, può chiedere di avvalersi di forme flessibili dell'orario di lavoro. Tali esigenze, se riconosciute valide, potranno essere tenute in considerazione – per un periodo limitato e ragionevole di tempo – per consentire un ingresso posticipato non oltre 30 minuti dalla fascia di flessibilità, ovvero per una più lunga durata della pausa giornaliera. La richiesta di flessibilità collegata a particolari stati di infermità, va comunque rinnovata allo scadere della validità della certificazione, e dovrà essere supportata da ulteriore certificazione medica attestante il perdurare delle cause.

9. E' riconosciuta prioritaria la situazione dei “dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare” e di quelli “impegnati in attività di volontariato”, come previsto dall'articolo 7 del D.Lgs. n. 165/2001. In tale ambito, devono essere anche adeguatamente valutate le esigenze dei dipendenti con figli minorenni o con obbligo di assistenza ai familiari non autosufficienti o che necessitano di assistenza personale.

10. Le specifiche esigenze non possono comunque essere incompatibili e inconciliabili con la necessità di assicurare l'erogazione dei servizi pubblici e devono armonizzarsi con le connesse esigenze organizzative dell'Ente.

Art. 8 Orario di lavoro flessibile:turnazione e lavoro plurisettimanale

1. La flessibilità dell'orario di lavoro si realizza, oltre che con la costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale, attraverso la turnazione e l'orario plurisettimanale.

2. La turnazione serve a garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero ed è utilizzabile, oltre che in via temporanea per particolari esigenze di servizio, ovvero per assicurare la funzionalità di particolari servizi (Corpo di Polizia Municipale ad esempio).

3. Si considera in turno il personale che si avvicenda in modo da coprire a rotazione l'intera durata del servizio.

4. La programmazione dell'orario plurisettimanale del lavoro viene effettuata in relazione a prevedibili periodi nei quali si rileva un'esigenza di maggiore intensità delle attività o particolari esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, al fine di limitare il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario.

5. Ai fini dell'adozione dell'orario di lavoro plurisettimanale devono essere osservati i seguenti criteri:

- I limiti minimo e massimo del lavoro ordinario sono ricompresi tra le 24 e le 44 ore;

Al fine di garantire il rispetto delle 36 ore medie settimanali, i periodi di maggiore e minore concentrazione dell'orario devono essere individuate contestualmente di anno in anno e, di norma, rispettivamente non possono superare le 13 settimane.

6. le forme di recupero, nei periodi di minor carico di lavoro, possono essere attuate sia mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario sia attraverso la riduzione del numero di giornate lavorative.

7. I Responsabili delle Aree, nella programmazione dell'orario di lavoro plurisettimanale devono garantire la presenza in servizio di personale, sia numericamente che per tipologia, in grado di fornire un servizio efficace ed efficiente all'utenza esterna, durante gli orari di apertura al pubblico, ed interna con livelli ottimali di prestazioni, funzionali al miglioramento dei servizi e degli orari resi flessibili.

8. Al fine del completo monitoraggio e della verifica sia dell'orario plurisettimanale che delle turnazioni, fa fede la registrazione giornaliera ed il controllo automatizzato delle presenze con l'indicazione in un prospetto, in caso di riduzione delle giornate lavorative per il recupero, di apposito riscontro fornito dall'Ufficio del Personale.

Art. 9 Prestazione di lavoro straordinario – Riposo compensativo

1. Per prestazione di lavoro straordinario si intendono tutte le prestazioni rese dal personale al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, preventivamente

autorizzate dal responsabile dell'Area con provvedimento motivato, che individua – nell'ambito delle risorse assegnate per la tipologia di lavoro – il personale, il periodo di tempo, il monte ore massimo utilizzabile ed il lavoro assegnato a ciascuno dipendente.

2. L'istituto del lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro assegnato ai dipendenti.

3. La gestione delle prestazioni di lavoro straordinario è di competenza del Responsabile dell'Area, che potrà autorizzare le ore straordinarie unicamente per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali.

4. Il Responsabile dell'Area non può autorizzare l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario eccedenti il monte ore complessivo autorizzato dal Segretario Generale ad inizio esercizio. Il suddetto monte ore è assegnato sotto forme di budget finanziario ogni anno nell'ambito del P.E.G. e di esso ne viene data informazione alla RSU dell'Ente ed alle OO.SS. rappresentative.

5. Il Settore Finanziario, sentito l'Ufficio Personale, durante l'anno, con cadenza almeno trimestrale, provvede alla liquidazione delle prestazioni sulla scorta dei prospetti trasmessi dal Responsabile dell'Area e previo accertamento della corrispondenza dei dati di presenza in servizio, come risultante dal sistema automatizzato di rilevazione presenze e nel limite del fondo assegnato ad ogni singolo Settore.

6. La prestazione lavorativa giornaliera eccedente l'orario di lavoro individuale, richiesta dal Responsabile dell'Area in via eccezionale al dipendente, può dare luogo a recuperi o riposo compensativo su richiesta o assenso del dipendente. Detti recuperi potranno essere cumulati in un conto individuale per ciascun lavoratore nella c.d. Banca delle Ore, se istituita tramite contrattazione decentrata, ovvero potranno essere trasformate in giorni di assenza per riposo compensativo.

7. Resta tuttavia stabilito che tali prestazioni lavorative aggiuntive giornaliere concorrono alla costituzione del monte delle 180 ore di straordinario massimo effettuabile annualmente dal dipendente, unitamente alle ore di straordinario per le quali il dipendente chiede la liquidazione ed a quelle conteggiate nella Banca delle Ore, se istituita, fatte salve eventuali ipotesi eccezionali previste dal CCDI.

8. Le ore in eccedenza, prestate dai dipendenti a turnazione, per l'eventuale apertura al pubblico di servizi oltre l'orario stabilito in condizioni di

eccezionalità ai sensi del precedente articolo 8, non concorrono a formare il monte ore di cui al precedente comma.

9. Le ore eventualmente prestate in più, se non conteggiate nella Banca delle Ore, devono essere fruite dal dipendente entro le quattro settimane successive.

Art. 10 Orario degli incarichi di posizione organizzativa

1. Per i titolari di posizione organizzativa si applicano le norme di cui al presente Regolamento, fatta eccezione per quelle contenute nel precedente art. 9, in quanto ai sensi dell'art.10, comma 1 del CCNL 31/3/1999, lo stipendio si intende onnicomprensivo ed eventuali prestazioni in eccedenza, oltre il normale orario di lavoro, non danno luogo a remunerazione aggiuntiva, né tantomeno a recupero.

Art.11 Banca delle ore

1. Ai sensi dell'art. 38/bis del CCNL 14/09/2000, può essere istituita per i dipendenti la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore, in modo da consentire ai dipendenti di poter fruire in modo retributivo o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario.

2. L'applicazione di tale istituto è rimandata alla contrattazione decentrata al fine di stabilire il numero delle ore di straordinario da destinare alla Banca delle Ore, come normato dall'art. 38/bis del CCNL 14/09/2000.

Art. 12 Permessi

1. Il dipendente può usufruire dei permessi stabiliti dalle vigenti norme di legge e contrattuali.

2. Qualora il dipendente debba interrompere il servizio, per motivi di salute, prima della scadenza dell'orario giornaliero di lavoro, e presenti certificazione medica, nei termini previsti dal CCNL, decorrente dal giorno stesso, dovrà essere riconosciuta come malattia l'intera giornata di lavoro e le ore di servizio prestate non saranno in alcun modo computabili né ai fini retributivi né ai fini di eventuali recuperi.

3. Fatti salvi i permessi esplicitamente previsti da norme di legge validi per la generalità dei lavoratori (maternità e congedi parentali – assistenza disabili – incarichi o mandati elettorali, etc.).

Art. 13 Recupero permessi brevi e ritardi

1. Il recupero dei ritardi, dei permessi brevi o comunque delle ore non lavorate, possono essere effettuati in giorni da stabilire o secondo le specifiche disposizioni del Responsabile di area presso cui il dipendente presta servizio.

2. Per i ritardi sull'orario di ingresso oltre la fascia di flessibilità, non superiore a 15 minuti, i dipendenti sono tenuti a fornire le opportune e immediate giustificazioni orali al Responsabile di area e comunque comportano l'obbligo di recupero entro il mese successivo in cui si è verificato il ritardo, nelle giornate previste dalle disposizioni del Responsabile.

3. La modalità di recupero dei permessi dei dipendenti ammessi a fruire della flessibilità oraria viene stabilita nella disposizione dirigenziale di concessione ed, in casi eccezionali, può avvenire anche in giorni diversi da quelli prestabiliti, ma compatibili con le direttive e disposizioni di servizio di cui all'art.6 commi 1 e 2 del presente Regolamento sull'apertura e chiusura delle sedi di lavoro.

4. Per il dipendente che usufruisce di permessi di flessibilità oraria, eventuali ritardi oltre la mezz'ora consentita, comportano automaticamente la decurtazione dello stipendio disposta d'ufficio dal Responsabile del Personale e, se reiterati, l'avvio del procedimento disciplinare.

5. I permessi ed i ritardi non recuperati entro il mese successivo danno luogo a decurtazione dello stipendio in misura corrispondente alle ore non lavorate. Analogamente si procede per il mancato recupero nei confronti dei dipendenti che usufruiscono della flessibilità oraria, con decurtazione calcolata a decorrere dall'ora fissata per l'inizio dell'orario di lavoro.

6. Frequenti o reiterati infrazioni sull'osservanza dell'orario di lavoro nell'arco di tre mesi, danno luogo, oltre che alle decurtazioni operate d'ufficio anche all'avvio del procedimento disciplinare, ovvero alla immediata interruzione dei benefici di flessibilità.

Art. 14 Ferie

1. Per le ferie si applica la normativa di cui all'art. 18 del C.C.N.L. 6/07/1995. I giorni di ferie maturati vanno consumati, di norma entro il 31 dicembre dell'anno cui si riferiscono.

2. Solo per i casi eccezionali – motivate da esigenze di carattere personale compatibilmente con le esigenze di servizio – i giorni maturati e non consumati entro il termine di cui al comma precedente, previa autorizzazione scritta da parte del Responsabile dell'Area, possono essere usufruiti entro il 30 aprile dell'anno successivo.
3. Tale termine viene ritenuto inderogabile per il dipendente e può essere prorogato solo ed esclusivamente in caso di assenza prolungata per altro motivo (malattia – maternità - infortunio).
4. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, esse dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.
5. La fruizione delle ferie deve avvenire nel rispetto dei turni prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno – 30 settembre. Compatibilmente con le oggettive esigenze di servizio, il dipendente può richiedere di frazionare le ferie in più periodi.
6. Qualora il dipendente non comunichi, a richiesta del Responsabile dell'Area, il periodo di fruizione delle ferie per l'anno in corso, il Responsabile dell'Area d'ufficio è tenuto a programmare le ferie dandone comunicazione scritta al dipendente interessato.
7. Durante il periodo di ferie non possono essere inserite giornate di recupero a qualsiasi titolo.
8. Le ferie si interrompono nel caso di ricovero ospedaliero o malattia di durata superiore a tre giorni, tempestivamente comunicata e debitamente certificata, con indicazione dei recapiti telefonici e dell'indirizzo a cui il dipendente è reperibile, se fuori sede o all'estero.

Art. 15 Malattia

1. Per effetto del nuovo sistema attraverso il quale i medici in caso di malattia del dipendente devono trasmettere obbligatoriamente per via telematica i certificati all'Inps, che a sua volta, li renderà disponibili tramite il proprio sito all'Amministrazione, il lavoratore in malattia è esonerato dall'obbligo di invio dell'attestazione di malattia al datore di lavoro. Il dipendente è comunque obbligato a segnalare tempestivamente la propria assenza avvertendo

telefonicamente, salvo comprovato impedimento, entro la mezz'ora dell'inizio dell'orario di lavoro all'ufficio di appartenenza che a sua volta segnalerà immediatamente detta assenza all'Ufficio Personale al fine di consentire a quest'ultimo di procedere, eventualmente, ad accertare l'assenza a mezzo visita fiscale in attuazione della vigente normativa.

2. L'Ufficio Personale predispone il controllo sulla scorta del riscontro del certificato visualizzato on-line nel relativo sito dell'Inps, valutando la condotta complessiva del dipendente, fermi restando gli obblighi di legge.

3. Il personale che risulta in malattia non può prestare servizio. Solo la revoca del certificato effettuata dal medico competente dà facoltà di rilevare la presenza in servizio. Il dipendente che durante l'assenza dimori in luogo diverso da quello di residenza è tenuto a comunicarlo al medico che annoterà sul certificato il domicilio reperibile. Qualora il dipendente debba allontanarsi durante le fasce di reperibilità dall'indirizzo comunicato per visite mediche, prestazioni specialistiche o per altri giustificati motivi che devono essere a richiesta documentati, è tenuto a darne comunicazione all'Ufficio Personale dandone preventiva informazione e facendosi rilasciare dalla struttura competente specifica attestazione. Il dipendente deve, in ogni caso, adottare tutte le misure necessarie a rendere possibile l'effettuazione della visita domiciliare (es. nominativo sul campanello e sulla buca della posta ecc.).

Art. 16 norme finali e transitorie

1. Il presente Regolamento si applica a tutto il personale dipendente o operante nel Comune a decorrere dalla sua entrata in vigore. Esso deve essere pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

2. A decorrere dalla data di entrata in vigore cessa di avere efficacia ogni altra disposizione regolamentare precedentemente prevista ed eventualmente in contrasto con la disciplina contenuta nel presente Regolamento.

3. Restano ferme, comunque, le disposizioni in atto vigenti in materia di orario di apertura e chiusura delle sedi e degli uffici.

