



AREA AFFARI GENERALI E COMUNI – FONDO DI ROTAZIONE  
UFFICIO TRATTAMENTO ECONOMICO CONTRATTUALE  
GIURIDICO E MATRICOLARE

Via Libertà, 203 – 90143 Palermo  
Tel. 091/6200111  
C.F. 80020830826  
PEC: [direzione.generale@pec.entesviluppoagricolo.it](mailto:direzione.generale@pec.entesviluppoagricolo.it)  
Mail: [affari generali@entesviluppoagricolo.it](mailto:affari generali@entesviluppoagricolo.it)  
[ufficiostipendi@entesviluppoagricolo.it](mailto:ufficiostipendi@entesviluppoagricolo.it)

Prot. N. 4599 / 22.05.2024

Palermo, \_\_\_\_\_

Allegati: **2**

Ai Dirigenti delle Aree e Servizi

**S E D E**

Ai Responsabili degli Uffici Provinciali

**LORO SEDI**

Al Webmaster

**S E D E**

e,p.c. Al Direttore Generale

**S E D E**

Oggetto: - C.C.R.L. 2016/2018 del personale del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000 n. 10 – Disposizioni in materia di orario di lavoro, permessi, congedi, assenze per malattia, trasferte (missioni) -.

Con la presente si intendono fornire le prime istruzioni applicative sul C.C.R.L. 2016/2018 del personale comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della Legge Regionale 2000 n. 10, con riferimento in materia di orario di lavoro, congedi, permessi, assenze per malattia e trasferte (missioni).

#### **Orario di lavoro e pausa pranzo**

Si conferma quanto già disposto con la nota prot. n. 2892 del 20/03/2024, consultabile nell'Area Riservata – Comunicazioni al personale del sito dell'Ente, in attesa dell'adeguamento delle nuove procedure avviate per il servizio di rilevazione delle presenze.

Si rileva che l'art. 31 del vigente contratto definisce la durata della pausa pranzo, fissando per essa un minimo di 30 minuti ed un massimo di 90 minuti.

Si rammenta che il personale, purchè non turnista, ha diritto alla pausa qualora la prestazione di lavoro giornaliera complessiva ecceda le sei ore e trenta minuti.

Rimane la possibilità di prevedere pause di diversa durata per il personale in particolari condizioni personali, sociali e familiari di cui al comma 4 dell'art. 34.

#### **Servizio mensa e buoni pasto**

Le condizioni per la fruizione del buono pasto sono previste dall'art. 102 del CCRL 2016/2018, ove si dispone che *"in caso di orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni, il buono pasto è attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente, per il completamento dell'orario settimanale, effettua il rientro pomeridiano obbligatorio, con una prestazione lavorativa ordinaria della durata complessiva di almeno sette ore e trenta minuti, nel rispetto della pausa di cui all'art. 31"* ed altresì che

*"il buono pasto è attribuito anche per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua una prestazione di lavoro giornaliera, comprensiva della prestazione ordinaria e straordinaria, della durata complessiva di almeno otto ore, nel rispetto della pausa prevista all'art. 31".*

Non si ha diritto al buono pasto in caso di rientro pomeridiano effettuato per recuperare un debito orario. Il valore nominale del singolo buono pasto rimane fissato in € 7,00.

#### **Ferie e festività soppresse**

Rimane invariato il numero di giorni di ferie e festività soppresse (28+4), fatta salva la previsione di cui al comma 14 e 15 dell'art. 37 dell'attuale CCRL per la quale le ferie non godute entro l'anno di maturazione a causa di indifferibili esigenze di servizio o per motivate esigenze di carattere personale dovranno essere fruite entro il **30 settembre** dell'anno successivo.

Con riguardo al trattamento economico spettante durante il periodo di ferie, si segnala che il comma 1 dell'articolo in argomento ricomprende in esso espressamente l'eventuale indennità di posizione organizzativa.

Il limite del 30 settembre di cui sopra si applica anche nel corso del corrente anno per le ferie residue relative all'anno 2023.

#### **Permessi retribuiti**

I permessi retribuiti, con riguardo ai permessi per particolari motivi personali e familiari, incisivamente modificati, nella misura e nel computo per intervento del legislatore regionale (art. 49 L.R. n. 9/2015) risultano nell'odierno contratto contemplati in tre distinti articoli.

Il primo di questi, l'art. 40, tratta dei permessi retribuiti che possono essere concessi per partecipazione a concorsi o esami, per matrimonio e per lutto nella misura rispettivamente di 8 giorni, 15 giorni e 3 giorni per evento.

Le modifiche rispetto alle precedenti previsioni riguardano la possibilità di fruire del permesso per matrimonio entro 45 giorni dalla data in cui esso è stato contratto e, con riguardo al permesso per lutto, l'indicazione del termine entro il quale poterne fruire, fissato in 30 giorni dall'evento e l'aggiunta, tra i soggetti per i quali se ne ha diritto, del convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della Legge n. 76/2016.

#### **Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari**

L'art. 41 si occupa dei permessi orari per particolari motivi personali o familiari recando sensibili innovazioni in osservanza all'art. 49 della l.r. n. 9/2015.

In considerazione che detta norma rappresenta un nuovo istituto contrattuale, si ritiene utile riportare di seguito l'integrale testo della stessa:

1. *Al dipendente possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, **18 ore** di permesso retribuito nell'anno per particolari motivi personali o familiari.*
2. *I permessi orari retribuiti del comma 1:*
  - a) *non riducono le ferie;*
  - b) *non sono fruibili per frazioni inferiori a una sola ora;*
  - c) *sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;*
  - d) *non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti a ore;*
  - e) *possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi l'incidenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a 6 ore;*
  - f) *sono cumulabili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo di lavoro.*
3. *Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.*
4. *In caso di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.*

Ai fini della concessione di detto permesso non risulta necessario documentare i motivi per i quali si chiede il permesso ma rimane, comunque, necessario che il dipendente rappresenti, motivandole, le proprie esigenze al responsabile dell'ufficio presso il quale presta servizio, il quale valuterà l'opportunità (possibilità) di concedere il permesso contemperando gli interessi del dipendente con le ragioni organizzative e operative dell'ufficio.

La disposizione di cui al comma 2, lett. B) è da intendersi nel senso che non si può fruire di permessi inferiori a 1 ora, mentre è possibile fruire, ad esempio, di permessi della durata di 1 ora e 20 minuti.

I dipendenti che ne avranno l'esigenza potranno fruire entro il corrente anno delle ore di permesso non fruite rispetto al contingente di 18 ore.

#### ***Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge***

Con l'art. 42 si afferma il diritto dei dipendenti di avvalersi, ove ne ricorrano le condizioni, dei permessi retribuiti previsti da apposite norme di legge.

Tra questi vengono in particolare indicati i permessi ex art. 33, comma 3 della L. n. 104/1992, i permessi per i donatori di sangue previsti dall'art. 1 della L. n. 587/1967 come sostituito dall'art. 13 della L. n. 107/1990, quelli per i donatori di midollo osseo previsti dall'art. 5, comma 1 della L. n. 52/2001, nonché i permessi di cui all'art. 4, comma 1 della L. n. 53/2000.

L'art. 4, comma 1 della L. n. 53/2000 prevede che: *"La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa"*.

Occorre precisare che la norma trova applicazione solo con riguardo all'ipotesi di documentata grave infermità del congiunto, rimanendo i casi di lutto disciplinati dall'art. 40 del vigente CCRL.

Il comma 2 dell'art. 42 in argomento, con riguardo ai permessi previsti dall'art. 33, comma 3 della L. n. 104/1992, prevede che il dipendente che ne fruisce predisponga, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese; ciò al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa.

Per le altre tipologie di permesso contemplate dallo stesso articolo il comma 5 indica in tre giorni il preavviso minimo con il quale il dipendente deve comunicare all'ufficio i giorni in cui intende assentarsi.

Fatti salvi i casi di necessità e urgenza, i dipendenti interessati devono attenersi a tali disposizioni.

#### ***Permessi brevi***

L'art. 43 del vigente CCRL stabilisce il monte ore disponibile per tali permessi in 48 ore.

La richiesta di tali permessi da parte del dipendente deve essere effettuata in tempo utile e comunque non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal responsabile; la durata del permesso non potrà essere superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, per consentire al responsabile dell'ufficio di adottare le misure necessarie per garantire la continuità del servizio.

Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal responsabile e in caso di mancato recupero deve essere effettuata la proporzionale decurtazione della retribuzione.

#### ***Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici***

L'art. 44 del vigente CCRL dispone l'attuazione di quanto previsto dall'art. 55-septies, comma 5-ter del D. Lgs. N. 165/2001 ove è disposto che *"Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici il permesso è giustificato mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privata, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi ultimi mediante posta elettronica"*.

La norma contrattuale prevede che ai dipendenti sono riconosciute 18 ore annuali di permesso per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, fruibili sia su base giornaliera che oraria, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.



- *Se fruiti su base oraria:*
  - sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, nonché con i riposi compensativi;
  - non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni;
  - ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
- *Se fruiti per l'intera giornata:*
  - l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza (esempio 6 ore e 45 minuti o 9 ore);
  - il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi 10 giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

L'assenza per i permessi è giustificata mediante attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privata, che hanno svolto la visita o la prestazione, anche in ordine all'orario, e va inoltrata all'Amministrazione dal dipendente oppure trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura della struttura presso la quale si è usufruito della prestazione.

L'assenza può essere imputata a "malattia", con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico nei seguenti casi:

- concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto. In tali ipotesi l'assenza per malattia è giustificata mediante *attestazione di malattia* del medico curante, comunicata all'Amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi e mediante *attestazione di presenza*, redatta dal medico (o dal personale amministrativo) della struttura (anche privata o convenzionata), che hanno svolto la visita o la prestazione. La certificazione stessa deve contenere indicazione anche in ordine all'orario in cui la prestazione è stata realizzata e va inoltrata all'Amministrazione dal dipendente (oppure trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica) a cura del medico o della struttura.
- Incapacità lavorativa determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o dalle terapie, e inoltre nei casi di visite specialistiche o esami diagnostici effettuati su invito della ASP per screening di popolazione per la prevenzione oncologica. L'assenza deve essere giustificata mediante attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura dove è stata svolta la visita o fornita la prestazione. Quest'ultima certificazione deve essere inoltrata all'Amministrazione dal dipendente oppure trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura e deve contenere indicazioni anche in ordine all'orario.

E' imputata a malattia, inoltre, l'assenza del dipendente che, a causa della patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a *terapie comportanti incapacità al lavoro*, in tal caso è sufficiente produrre un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità dei trattamenti sanitari comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti.

Il dipendente produrrà tale certificazione all'Amministrazione *prima* dell'inizio delle terapie, fornendo il calendario preciso, ove sussistente, e *di volta in volta* inoltrerà le singole attestazioni di presenza dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico.

In alternativa il dipendente, per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, può fruire anche dei permessi brevi, per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore e dei riposi compensativi.

L'assenza non può mai essere giustificata mediante autocertificazione.

### **Assenze per malattia**

In ordine alle assenze per malattia, l'art. 46 del vigente CCRL conferma le disposizioni di cui all'art. 49, comma 18 della L.R. n. 9/2015 in ordine al trattamento economico dei primi 10 giorni di assenza e con quanto contenuto nel D.P.R. n. 171/2011 recante "Regolamento di attuazione in materia di risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche dello Stato e degli enti pubblici nazionali in caso di permanente inidoneità psicofisica, a norma dell'art. 55-octies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

L'art. 46 prevede inoltre, con riguardo alla riduzione della retribuzione per i primi 10 giorni di assenza per malattia, un trattamento di maggior favore per i casi di ricovero ospedaliero e successivo periodo di convalescenza, day-hospital, ricovero domiciliare, day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero.

Al dipendente è riconosciuto il diritto al mantenimento del posto di lavoro per un periodo di diciotto mesi. Al fine del raggiungimento di tale limite si sommano tutte le assenze per malattie (giustificate) che siano intervenute nei tre anni antecedenti l'assenza per malattia in corso.

Nei casi particolarmente gravi il dipendente ha diritto di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi. In questi casi l'Amministrazione d'ufficio o su iniziativa del dipendente, procede all'accertamento delle condizioni di salute, per il tramite delle competenti commissioni mediche al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psicofisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

Nel caso in cui il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Amministrazione procede secondo quanto previsto dall'art. 7 del DPR 171/2011 ove è disposto che:

1. nel caso di inidoneità relativa allo svolgimento delle mansioni del profilo professionale di appartenenza del dipendente, l'Amministrazione pone in atto ogni tentativo di recupero al servizio nelle strutture organizzative di settore, anche in mansioni equivalenti o di altro profilo professionale riferito alla posizione di inquadramento, valutando l'adeguatezza dell'assegnazione in riferimento all'esito dell'accertamento medico e ai titoli posseduti ed assicurando eventualmente un percorso di riqualificazione;
2. nel caso di inidoneità a svolgere mansioni proprie del profilo di inquadramento o mansioni equivalenti, l'Amministrazione può adibire il lavoratore a mansioni proprie di altro profilo appartenente a diversa area professionale o eventualmente a mansioni inferiori, se giustificate e coerenti con l'esito dell'accertamento medico e con i titoli posseduti, con conseguente inquadramento nell'area contrattuale di riferimento ed assicurando eventualmente un percorso di riqualificazione;
3. se non sono disponibili nella dotazione organica posti corrispondenti ad un profilo di professionalità adeguata in base alle risultanze dell'accertamento medico, l'amministrazione colloca il dipendente in soprannumero, rendendo indisponibili, sino a successivo riassorbimento, un numero di posti equivalente dal punto di vista finanziario;
4. se il dipendente è adibito a mansioni inferiori, il medesimo ha diritto alla conservazione del trattamento economico fisso e continuativo corrispondente all'area ed alla fascia economica di provenienza mediante la corresponsione di un assegno ad personam riassorbibile con ogni successivo miglioramento economico.

Nel caso in cui il dipendente sia invece dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione ai sensi del DPR 171/2011 (art. 8), risolve il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di Accertamento medico, corrispondendo se dovuta, l'indennità di preavviso.

Nel caso, infine, di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta oppure l'impossibilità a rendere la prestazione, l'Amministrazione può chiedere, egualmente, l'accertamento della idoneità psicofisica, anche prima del superamento del primo periodo di 18 mesi.

I periodi di assenza per malattia, con esclusione dell'ulteriore periodo di 18 mesi, sono riconosciuti utili alla maturazione dell'anzianità di servizio e ad ogni altro effetto.

Secondo quanto previsto dall'odierno CCRL il trattamento economico spettante durante il periodo di assenza per malattia è il seguente:

1. per i primi nove mesi

- assenze inferiori a 10 giorni = *intera retribuzione mensile fissa e continuativa con esclusione di ogni compenso accessorio comunque denominato (operano le decurtazioni cui all'art. 49, comma 18 della L.R. n. 9/2015)*;
- assenze oltre il decimo giorno continuativo, ricovero ospedaliero e successiva convalescenza post ricovero, nonché day-hospital, ricovero domiciliare, day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero = *oltre al trattamento di cui al punto precedente compete anche il trattamento economico accessorio fisso e ricorrente, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità legate allo svolgimento della prestazione lavorativa.*

2. per i successivi tre mesi

90% del trattamento economico di cui al punto 1.

3. per gli ulteriori sei mesi

50% del trattamento economico di cui al punto 1.

Nessuna retribuzione spetta al dipendente per le eventuali assenze ulteriori rispetto ai primi 18 mesi. In caso di comparto frazionato i periodi di cui sopra devono essere computati con riferimento alle assenze effettuate nel triennio che precede l'ultimo evento morboso.

***Assenza per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita***

L'art. 47 del CCRL 2016/2018 prevede che in caso di gravi patologie che richiedano terapie salvavita o salva organi i relativi ricoveri ospedalieri o in day-hospital, nonché i giorni di assenza dovuta all'effettuazione delle terapie e agli effetti collaterali delle stesse comportanti incapacità lavorativa, sono escluse dal computo delle assenze per malattia ai fini della maturazione del periodo di comparto.

Per tali periodi di assenza al dipendente spetta l'intera retribuzione mensile fissa e continuativa, compreso il trattamento economico accessorio fisso e ricorrente, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità legate allo svolgimento della prestazione lavorativa.

La sussistenza della particolare patologia che richiede le terapie di cui sopra deve essere attestata dall'ASP o dagli enti accreditati, i giorni di assenza dovuti alla terapia ed ai suoi effetti collaterali devono essere debitamente certificati dall'ASP o dalla struttura medica convenzionata presso la quale è stata effettuata la terapia.

La norma in questione prevede altresì che il medesimo trattamento economico e l'esclusione dal computo nel periodo di comparto si applica anche ai mutilati o invalidi di guerra o per servizio, la cui menomazione sia ascrivibile alle categorie dalla I alla V della Tab. A di cui al D. Lgs. N. 834/1981, per i giorni di eventuali cure termali la cui necessità, relativamente allo stato di gravità dell'invalidità, sia debitamente documentata.

***Aspettative***

Aspettativa per motivi familiari e personali (art. 49)

Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi per esigenze personali e di famiglia, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, fruibile anche frazionatamente per una durata complessiva non superiore a 12 mesi in un triennio; i relativi periodi con sono computabili ai fini del calcolo del periodo di comparto.

Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'estero e nel resto d'Italia (art. 50)

Il dipendente può chiedere, ed ottenere compatibilmente con le esigenze di servizio, il collocamento in aspettativa senza assegni per ricongiungersi al coniuge che lavori all'estero o nel resto d'Italia. L'aspettativa, che può protrarsi finché sussiste la condizione che l'ha motivata e cessa con il venir



meno della stessa, può essere revocata in qualunque momento per motivi di servizio.

Altre aspettative previste da disposizioni di legge (art. 51)

Trattasi delle aspettative concesse per:

- cariche pubbliche elettive;
- cooperazione internazionale con i paesi in via di sviluppo;
- volontariato;
- dottorati di ricerca o borse di studio.

Inoltre, per gravi e documentati motivi familiari, individuati dal Regolamento Interministeriale n. 278 del 21/07/2000, può essere concesso un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, *non superiore a due anni*, per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità. Tale aspettativa, se utilizzata allo stesso titolo, può essere cumulata con l'aspettativa per motivi familiari e personali di cui all'art. 49 del contratto.

Norme comuni sulle aspettative (art. 52)

Con questo articolo si dispone l'impossibilità di godere di due periodi di aspettativa, anche per motivi diversi, se non siano trascorsi almeno quattro mesi di servizio attivo tra gli stessi, divieto che, comunque, non trova applicazione per le aspettative riguardanti cariche elettive, sindacali, per volontariato, per le assenze di cui al D. Lgs. N. 151/2001 e per le aspettative disposte da particolari disposizioni di legge.

Venuti meno i motivi che hanno portato alla concessione dell'aspettativa, anche prima della scadenza della data prevista, l'Amministrazione invita il dipendente a riprendere servizio con un preavviso di 10 giorni. Ugualmente, il dipendente deve spontaneamente riprendere servizio entro 10 giorni dal momento in cui risultano cessate le ragioni che lo hanno indotto a richiedere l'aspettativa. Salvo i casi di comprovato impedimento, il mancato rientro in servizio alla scadenza del periodo di aspettativa comporta la risoluzione del rapporto di lavoro con le procedure dell'art. 74 del contratto.

**Trattamento di trasferta (missione)**

L'art. 98 del vigente CCRL disciplina il trattamento del personale che viene comandato a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio. Tutte le disposizioni in merito sono disciplinate anche dal Regolamento di cui alla Deliberazione del Commissario Straordinario n. 37 del 25/09/2023 a cui i dipendenti interessati al trattamento di trasferta devono attenersi.

Di seguito si riportano una parte dei trattamenti previsti dall'art. 98 comma 1 che riguardano la maggioranza dei casi di trasferta:

- a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi, nel limite del costo del biglietto;
- d) per le trasferte di durata non inferiore a otto ore e fino a dodici ore, il rimborso per un pasto nel limite di € 30,55;
- e) per le trasferte di durata inferiore alle otto ore, il dipendente ha diritto al buono pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 102 del vigente CCRL.

Ogni altro approfondimento si rimanda al testo del Contratto Collettivo di Lavoro.

Si invitano le SS.LL. ad assicurare alla presente adeguata diffusione tra tutto il personale.

Il Responsabile  
(Dr. Giuseppe Fasciana)



Il Dirigente reggente  
(Dott.ssa Olga Rosa Florenò)

