



Prot. del 02/04/2018
n. 3444

Ai Responsabili degli Uffici e dei Settori
Ai Direttori di Dipartimento
Ai SEGRETARI TERRITORIALI delle Organizzazioni
Sindacali di Comparto
Università degli Studi del Sannio
Ai Componenti delle RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE
Università degli Studi del Sannio
Sede

OGGETTO: CCNL Comparto Istruzione e Ricerca stipulato il 19 aprile 2018 – assenze dal servizio.

Si riportano, di seguito, le principali novità in materia di assenza dal servizio contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2016-2018, sottoscritto in data 19 aprile 2018.

Le predette disposizioni producono i loro effetti a decorrere dal 20 aprile 2018, giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del contratto medesimo.

FERIE E RIPOSI SOLIDALI

L'articolo 46 dal titolo "Ferie e riposi solidali", prevede che "il dipendente può cedere, su base volontaria e a titolo gratuito, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenze di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

- le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'articolo 10 del Decreto Legislativo n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni, e di ventiquattro giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
- le giornate di ferie che ciascun dipendente può cedere ammontano a n. 8 (ridotte a numero 6 per chi ha una anzianità di servizio inferiore a 3 anni) ;
- le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'articolo 28 del CCNL 16/10/2008.

I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel primo comma possono presentare specifica richiesta all'Amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e di giornate di riposo per una misura massima di trenta giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di



adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

Ricevuta la richiesta, l'Amministrazione rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti. Nel caso in cui il numero dei giorni di ferie o di riposo offerti sia, invece, inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

Il dipendente può fruire delle ferie cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'articolo 48 del CCNL 19/04/2018 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al capoverso precedente, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzate nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

La disciplina sopra dettata ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale".

PERMESSI RETRIBUITI

L'articolo 47 dal titolo "**Permessi retribuiti**", nel sostituire l'articolo 30, comma 1, primo e secondo alinea e comma 3 del CCNL del comparto Università del 16/10/2008, prevede che "a domanda del dipendente, sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

- a) partecipazione a **concorsi o esami**, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- b) **lutto** per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'articolo 1, commi 36 e 50 della Legge 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.

 



Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del **matrimonio**. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

I suddetti permessi non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa".

PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI

L'articolo 48 dal titolo "**Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari**", nel sostituire l'articolo 30, comma 2, del CCNL del comparto Università del 16/10/2008, prevede che "al dipendente, possano essere concessi, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.

I permessi orari retribuiti:

- a) non riducono le ferie;
- b) non sono fruibili per frazioni inferiori ad 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 ad 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 sei ore.

Durante i permessi in questione al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al proporzionamento delle ore di permesso in questione".

Tanto premesso, stante la nuova formulazione contrattuale, **non è più prevista alcuna documentazione giustificativa.**

Inoltre, i permessi in questione possono anche essere fruiti per la durata della intera giornata lavorativa a prescindere dalla articolazione oraria della giornata medesima.

Es.: Profilo Orario pari a 9 ore = 6 ore di MFA. La restante parte non deve essere recuperata o giustificata in altro modo.



In caso di fruizione dei predetti permessi per l'intera giornata lavorativa, il dipendente che ne farà richiesta, sul sistema informatizzato di rilevazione delle presenze, dovrà selezionare l'opzione "giornata intera".

A tal proposito, al fine di un corretto utilizzo dei permessi in questione, si richiama l'attenzione sulla verifica dei totalizzatori per accertare la disponibilità di ore residue rispetto a quelle già eventualmente fruite dall'inizio dell'anno.

PERMESSI E CONGEDI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE

L'articolo 49 dal titolo "**Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge**", nel sostituire l'articolo 30, comma 1, terzo alinea e comma 6, del CCNL del comparto Università del 16/10/2008, dispone che "i dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

I permessi in questione sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

Al fine di garantire la funzionalità degli Uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente che fruisce dei permessi in questione predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi da comunicare all'Ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.

In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'articolo 1 della Legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'articolo 13 della Legge 4 maggio 1990, n. 107 e dall'articolo 5, comma 1, della Legge 53/2000 e dell'articolo 1, comma 1, del DPR n. 278/2000, fermo restando che quanto previsto per i permessi per lutto può trovare applicazione in alternativa alle disposizioni di cui all'art. 47, comma 1, lett. b). Le due modalità di fruizione possono essere cumulate nell'anno.

Il dipendente che fruisce dei predetti permessi comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di **tre giorni**, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle ventiquattro ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso".



I permessi di cui all'articolo 33, comma 3 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, così come previsto dalle disposizioni normative e contrattuali, **possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. Non è, pertanto, consentito l'utilizzo di tali permessi per frazioni inferiori all'ora (es. minuti).**

PERMESSI ORARI A RECUPERO

L'articolo 50 dal titolo "**Permessi orari a recupero**", nel sostituire l'articolo 34 del CCNL del comparto Università del 16/10/2008, prevede che "il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro per brevi periodi previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.

Per consentire al Responsabile di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile e comunque non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo i casi di particolare urgenza o necessità valutati dal responsabile stesso.

Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o del funzionario responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione".

ASSENZA PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE OD ESAMI DIAGNOSTICI

L'articolo 51 dal titolo "**Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici**", nel sostituire le 18 ore di permesso breve fruibili per documentate esigenze di salute di cui all'articolo 34, comma 1, del CCNL comparto Università del 16/10/2008, III e IV capoverso, prevede che "ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, fruibili sia su base giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede del lavoro. Tali permessi sono assimilabili alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

I permessi orari:



- a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
- b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruito su base oraria (anche derivanti dal cumulo di permessi fruiti in più giorni) corrispondono convenzionalmente ad un'intera giornata lavorativa.

I permessi orari possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, 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.

Nel caso in cui il predetto permesso sia fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, le ore di permesso in questione sono ridotte proporzionalmente.

La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero o orario.

L'assenza per i permessi in questione è giustificata mediante attestazione, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione (priva di diagnosi, nel rispetto della normativa sulla privacy), anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione alla Struttura sede di servizio prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. Alla certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, fornite sempre con le modalità di cui sopra, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o del calendario di terapie prescritto dal medico.

6

8 P 2

7

8 4 7 8



Area Risorse e Sistemi

Settore Personale e Sviluppo Organizzativo

Unità Organizzativa "Personale Tecnico ed Amministrativo e Dirigenti"

Resta ferma la possibilità per il dipendente di fruire in alternativa ai permessi in questione anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi personali e familiari, dei riposi connessi al conto ore individuale, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal CCNL Comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto il 19/04/2018 o dai precedenti CCNL relativi al comparto Università".

La gestione informatica dei predetti permessi è di competenza della U.O. Personale Tecnico ed Amministrativo.

IL DIRETTORE GENERALE
(*DOTTORE LUDOVICO BARONE*)