Prot. n. 11468 Tit. VII Cl. 11 Fasc. 5/2018 All. /

Macerata, 06 GIU. 2018

Al personale tecnico amministrativo

e, p.c. Ai Responsabili di struttura

Al Direttore generale

Alle RSU e OO.SS.

LORO SEDI

OGGETTO: CCNL comparto Istruzione e ricerca 2016-2018 sottoscritto il 19 aprile 2018 – Assenze dal servizio (articoli 45-52).

Il nuovo CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e ricerca triennio 2016-2018, sottoscritto il 19 aprile 2018, ha, tra le altre cose, proceduto alla revisione di diversi istituti concernenti le assenze dal servizio del personale con le disposizioni contenute negli articoli da 45 a 52 della sezione dedicata alle Università.

Ritenendo di far cosa utile, la presente nota illustra le principali tipologie di assenza dal servizio sulle quali è intervenuta la nuova disciplina, non senza ricordare, con l'occasione, che il nuovo CCNL non ha proceduto a una sostituzione integrale delle previsioni in materia contenute nel CCNL comparto Università del 16 ottobre 2008, al quale dunque occorre continuare a fare riferimento per le disposizioni che non sono oggetto di sostituzione o di riforma; al termine di ogni istituto sono riportati i codici di riferimento da impiegare nell'applicativo *Planet Web*, utilizzato per la gestione delle presenze e delle assenze del personale tecnico amministrativo.

FERIE E RECUPERO FESTIVITÀ SOPPRESSE

Nelle amministrazioni, come l'Università di Macerata, in cui l'orario settimanale di lavoro è distribuito su cinque giorni (lunedì-venerdì), il dipendente ha diritto, dopo i primi tre anni di servizio, a n. 28 giorni di ferie; a questi si aggiungono n. 4 giornate di riposo (recupero delle festività soppresse), previste dalla legge n. 937/1977, da fruire improrogabilmente entro l'anno solare.

Nei primi tre anni di servizio il dipendente ha diritto, sempre nel caso di articolazione della prestazione lavorativa su cinque giorni settimanali, a n. 26 giorni di ferie, cui si aggiungono le n. 4 giornate di riposo previste dalla legge n. 937/1977.

Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale i giorni di ferie sono pari a quelli spettanti al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno. Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale i giorni di ferie sono proporzionali al numero di giornate di lavoro annue.

Le ferie devono essere godute nell'anno solare di maturazione anche in modo frazionato, secondo le richieste del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Al dipendente che ne abbia fatto richiesta deve comunque essere garantito il godimento di almeno due settimane di ferie consecutive nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre.

Nel caso si renda impossibile al dipendente la fruizione dell'intero periodo di ferie nel corso dell'anno di maturazione, lo stesso ha diritto a procrastinarne due settimane nei diciotto mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate che si protraggano per più di tre giorni o che diano luogo a ricovero ospedaliero, nonché, su richiesta del dipendente, in caso di fruizione dei permessi retribuiti collegati: alla partecipazione a concorsi o esami; a lutti per decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o di affini di primo grado o del convivente; a documentata grave infermità, ai sensi dell'articolo 4 comma 1 della legge n. 53/2000, del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente. Delle cause di sospensione deve essere fornita tempestiva comunicazione all'amministrazione.

Le ferie autorizzate o in corso di fruizione possono, poi, essere sospese o interrotte o per indifferibili motivi di servizio; in tal caso il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonché al rimborso delle spese anticipate o sostenute per il periodo di ferie non goduto.

Durante i periodi di assenza non retribuita (come, ad esempio, nel caso di aspettativa) non si maturano giorni di ferie.

Si ricorda che sia i giorni di ferie sia i giorni di recupero delle festività soppresse devono essere anticipatamente concordati con il responsabile della struttura, che valuterà la compatibilità della richiesta con le esigenze di servizio.

Si coglie l'occasione, inoltre, per rammentare che i giorni di ferie devono essere accuratamente programmati, d'intesa con il responsabile della struttura, ai fini di una loro regolare fruizione, evitando per quanto possibile l'accumularsi di ferie residue, da usufruire nei diciotto mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, secondo quanto stabilito dal CCNL; in tali ipotesi sarà necessario pianificare lo smaltimento delle ferie relative agli anni precedenti, partendo dalle ferie maturate nel periodo più risalente e accordando una precedenza a tale istituto, nei giorni di assenza, rispetto, ad esempio, al recupero delle eccedenze orarie.

In proposito, è appena il caso di ricordare che l'istituto delle ferie non dipende, nelle sue applicazioni, esclusivamente dalla volontà del dipendente; l'articolo 2109 del codice civile, infatti, espressamente stabilisce che le ferie sono assegnate dal datore di lavoro, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del lavoratore. L'applicazione di tale disciplina, pertanto, nel caso di inerzia del lavoratore o di mancata predisposizione del piano ferie annuale, pure espressamente e chiaramente previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, consente all'ente anche la possibilità di assegnazione di ufficio delle ferie.

Durante le ferie al dipendente spetta la normale retribuzione, esclusi i compensi previsti per prestazioni di lavoro straordinario e quelli collegati ad effettive prestazioni di servizio.

Il nuovo CCNL del comparto Istruzione e ricerca, siglato il 19 aprile 2018, è intervenuto in materia di ferie con l'**articolo 45**, il quale ha sostituito l'articolo 28 comma 15 del CCNL del 16 ottobre 2008 prevedendo che: "*Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative*"; come indicato anche nella Dichiarazione congiunta n. 1 allegata al CCNL, in effetti, in ossequio alla più recente disciplina di legge e agli indirizzi applicativi emanati dalle Autorità competenti, all'atto della cessazione dal servizio le ferie non fruite sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è

c/o PALAZZO CICCOLINI
VIA XX SETTEMBRE, 5
62100 MACERATA MC
T. (+39) 0733 2581
F. (+39) 0733 258.2651
www.unimc.it

imputabile o riconducibile al dipendente, come nelle ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

Riferimenti normativi:

- articolo 28 del CCNL 16 ottobre 2008;
- articolo 45 del CCNL 19 aprile 2018;
- d.lgs. 8 marzo 2003 n. 66;
- articolo 5 comma 8 del d.l. 6 luglio 2012 n. 95, convertito con legge 7 agosto 2012 n. 135;
- articolo 13 del Regolamento d'Ateneo sull'orario di lavoro e di servizio del personale tecnico amministrativo, emanato con D.R. n. 840 del 6 luglio 2009;
- nota circolare Università di Macerata prot. n. 2127 del 13 febbraio 2015.

Causali in *Planet web*:

WFEA2! (ferie anni precedenti)
WFEAP! (ferie anno precedente)
WFEGG! (ferie anno corrente)
WFESOP! (recupero festività soppresse)

FERIE E RIPOSI SOLIDALI

L'**articolo 46** del nuovo CCNL del comparto Istruzione e ricerca del 19 aprile 2018 ha introdotto, in via sperimentale, l'istituto delle ferie e dei riposi solidali, disponendo che, su base volontaria e a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

a) 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 d.lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate, nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni, in 20 giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'articolo 28 del CCNL del 16 ottobre 2008.

A tale riguardo i dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate possono presentare specifica richiesta all'amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 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 di giorni di ferie o di riposo offerti sia 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 richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di recupero festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi per particolari motivi personali o familiari e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

Una volta acquisiti, 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.

Stante la novità costituita dall'istituto in esame e il suo carattere sperimentale, l'amministrazione porrà una particolare attenzione alla sua concreta applicazione, anche alla luce degli indirizzi che dovessero essere emanati da parte delle Autorità competenti in materia.

Riferimenti normativi:

- articolo 46 del CCNL 19 aprile 2018.

PERMESSI RETRIBUITI PER ESAMI E CONCORSI

Il dipendente ha diritto a permessi retribuiti per la partecipazione a concorsi o esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, per un massimo di otto giorni all'anno.

Il dipendente che intende fruire di tali permessi è tenuto a comunicare preventivamente l'assenza e, in seguito alla fruizione, a produrre la certificazione rilasciata dalla commissione esaminatrice o la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà.

Il permesso in questione non riduce le ferie ed è valutato agli effetti dell'anzianità di servizio; durante i periodi di sua fruizione al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Riferimenti normativi:

- articolo 47 comma 1 lettera a) del CCNL 19 aprile 2018.

Causale in *Planet web*:

WPR1! (permesso per concorsi ed esami)

PERMESSI RETRIBUITI PER LUTTO

Il dipendente ha diritto a un permesso retribuito, nella misura massima di tre giorni per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso, in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o di affini di primo grado o del convivente, quale definito ai sensi dell'articolo 1 commi 36 e 50 della legge n. 76/2016.

Il dipendente deve presentare la relativa istanza corredata da dichiarazione sostitutiva di certificazione o idonea documentazione.

Il permesso in questione non riduce le ferie ed è valutato agli effetti dell'anzianità di servizio; durante i periodi di sua fruizione al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Riferimenti normativi:

- articolo 47 comma 1 lettera b) del CCNL 19 aprile 2018.

Causale in *Planet web*:

WPR2A! (permesso per lutto)

PERMESSO RETRIBUITO PER MATRIMONIO

Il dipendente ha diritto a 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.

Il dipendente che intende fruire di tale permesso è tenuto a comunicare preventivamente l'assenza e a produrre la relativa certificazione o la dichiarazione sostitutiva di certificazione.

Il permesso in questione non riduce le ferie ed è valutato agli effetti dell'anzianità di servizio; durante i periodi di sua fruizione al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Riferimenti normativi:

- articolo 47 comma 2 del CCNL 19 aprile 2018.

Causale in *Planet web*:

WPR4! (permesso per matrimonio)

c/o PALAZZO CICCOLINI
VIA XX SETTEMBRE, 5
62100 MACERATA MC
T. (+39) 0733 2581
F. (+39) 0733 258.2651
www.unimc.it

PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI

Al dipendente possono essere concessi, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, n. 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.

Si evidenzia che, rispetto alla disciplina previgente, il nuovo CCNL non richiede più la produzione di documentazione giustificativa (autocertificazione) per la fruizione di questi permessi.

Dal momento che i permessi in esame possono essere concessi compatibilmente con le esigenze di servizio, permane invece la necessità che il dipendente indichi, con congruo preavviso, i motivi personali o familiari sottesi alla richiesta, per consentire al responsabile della struttura di appartenenza di valutare la compatibilità dell'assenza con le esigenze d'ufficio.

I permessi orari retribuiti di cui trattasi:

- non riducono le ferie;
- non sono fruibili per frazioni inferiori a una sola ora;
- sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio;
- non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili a ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore; a tale riguardo, peraltro, si segnala che l'ARAN nei propri orientamenti valuta come compatibile con la fruizione dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari quella di alcuni permessi previsti da specifiche disposizioni di legge (come i permessi per allattamento o i permessi *ex* legge n. 104/1992), in ragione della particolare rilevanza degli interessi tutelati;
- possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore: questo significa che nell'eventualità che un dipendente fruisca dei permessi in una giornata in cui il proprio orario di lavoro sia articolato su n. 7,12 ore o su n. 9 ore, lo stesso non è tenuto a recuperare la differenza oraria.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso.

Durante i periodi di permesso orario 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.

Riferimenti normativi:

- articolo 48 del CCNL 19 aprile 2018.

Causale in *Planet web*:

WPR2B! (permesso per gravi motivi)

c/o PALAZZO CICCOLINI
VIA XX SETTEMBRE, 5
62100 MACERATA MC
T. (+39) 0733 2581
F. (+39) 0733 258.2651
www.unimc.it

PERMESSI RETRIBUITI PER ASSISTENZA A PERSONE CON HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ

I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni mensili di permesso di cui all'articolo 33 comma 3 della legge 5 febbraio 1992 n. 104.

Tali permessi, utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità, possono essere utilizzati anche a ore, nel limite massimo di n. 18 ore mensili.

Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente che fruisce di detti permessi predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da richiedere tramite la procedura *Planet web* entro il quinto giorno di ogni mese.

In caso di necessità e 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.

Riferimenti normativi:

- articolo 49 commi 1-3 del CCNL 19 aprile 2018;
- articolo 33 comma 3 della legge 5 febbraio 1992 n. 104.

Causali in *Planet web*:

WPR5A! (legge n. 104/92 portatori *handicap*)
WPR5B! (legge n. 104/92 – per assistenza)
WL104! (ore permesso legge n. 104/92 – assistenza)

PERMESSI RETRIBUITI PER DONAZIONE DI SANGUE E DI MIDOLLO OSSEO

Il dipendente, donatore di sangue e di midollo osseo, ha diritto ad assentarsi dal lavoro per l'intera giornata in cui esegue la donazione, conservando la normale retribuzione.

Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente 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 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 lavoratore è tenuto, al rientro, a presentare all'Ufficio personale tecnico amministrativo la certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria con l'indicazione dell'avvenuta donazione.

Riferimenti normativi:

- articolo 49 commi 4-5 del CCNL 19 aprile 2018;
- articolo 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584, come sostituito dall'articolo 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107;

c/o PALAZZO CICCOLINI
VIA XX SETTEMBRE, 5
62100 MACERATA MC
T. (+39) 0733 2581
F. (+39) 0733 258.2651
www.unimc.it

- articolo 5 comma 1 della legge 6 marzo 2001 n. 52.

Causale in *Planet web*:

WDSA! (permesso per donazione di sangue)

PERMESSI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

Il dipendente ha diritto a 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, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

Per fruire del permesso, l'interessato comunica anticipatamente all'Ufficio personale tecnico amministrativo 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 dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

I permessi in esame sono cumulabili con quelli previsti dall'articolo 33 della legge n. 104/1992.

Nel caso di fruizione dei permessi per decesso non può aversi cumulo con i permessi retribuiti disciplinati dall'articolo 47 comma 1 lettera b) del CCNL del 19 aprile 2018: i due istituti sono, dunque, utilizzabili in alternativa tra di loro.

Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente 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 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.

Riferimenti normativi:

- articolo 49 commi 4-5 del CCNL 19 aprile 2018;
- articolo 4 comma 1 della legge 8 marzo 2000 n. 53;
- articolo 1 del d.m. 21 luglio 2000 n. 278.

Causale in *Planet web*:

WPR3B! (permesso articolo 4 legge n. 53/2000)

PERMESSI ORARI A RECUPERO

Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro per brevi periodi previa autorizzazione del responsabile della struttura 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 della struttura 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 responsabile della struttura; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Riferimenti normativi:

- articolo 50 del CCNL 19 aprile 2018;
- articolo 9 del Regolamento d'Ateneo sull'orario di lavoro e di servizio del personale tecnico amministrativo, emanato con D.R. n. 840 del 6 luglio 2009.

ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE O ESAMI DIAGNOSTICI

Il dipendente ha diritto a specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di n. 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

Tali permessi sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

I permessi in questione:

- sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili a ore, previsti dalla legge e dal CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;

- 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 fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente a una intera giornata lavorativa.

I permessi orari in esame 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 di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del dipendente è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi 10 giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso.

La domanda di utilizzo dei permessi è presentata dal dipendente con un preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere

c/o PALAZZO CICCOLINI
VIA XX SETTEMBRE, 5
62100 MACERATA MC
T. (+39) 0733 2581
F. (+39) 0733 258.2651
www.unimc.it

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 od orario.

L'assenza per i permessi in parola 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.

L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie o esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente a una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

- attestazione di malattia del medico curante individuato in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

- attestazione, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

Nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico.

In tale caso l'assenza è giustificata mediante attestazione redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura.

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, 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 all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

Resta ferma la possibilità per il dipendente, per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, di fruire, in alternativa ai permessi qui trattati, anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, 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 dai CCNL vigenti.

Riferimenti normativi:

- articolo 51 del CCNL 19 aprile 2018.

c/o PALAZZO CICCOLINI
VIA XX SETTEMBRE, 5
62100 MACERATA MC
T. (+39) 0733 2581
F. (+39) 0733 258.2651
www.unimc.it

Causali in *Planet web*:

PMOREART51 (permesso malattia ad ore)
PMGGART51 (permesso giorno malattia)

ASPETTATIVA PER DOTTORATO DI RICERCA

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984 n. 476, oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989 n. 398 possono essere collocati, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatta salva l'applicazione dell'articolo 2 della citata legge n. 476/1984.

La concessione dell'aspettativa o congedo straordinario, dunque, in linea con le modifiche apportate alla legge n. 476/1984 prima dall'articolo 52 comma 57 della legge 28 dicembre 2001 n. 448, poi dall'articolo 19 comma 3 della legge 30 dicembre 2010 n. 240 e, infine, dall'articolo 5 comma 1 lettera a) del d.lgs. 18 luglio 2011 n. 119, non costituisce più un diritto del dipendente, dovendo l'amministrazione valutare nella propria discrezionalità la compatibilità del beneficio con il regolare funzionamento dei servizi.

Riferimenti normativi:

- articolo 52 del CCNL 19 aprile 2018;
- articolo 2 della legge 13 agosto 1984 n. 476;
- legge 30 novembre 1989 n. 398.

I responsabili di struttura, che leggono per conoscenza, sono invitati, di concerto con i responsabili di ufficio e unità organizzativa, a vigilare sulla corretta applicazione degli istituti contrattuali illustrati nella presente nota.

Resta inteso che l'Ufficio personale tecnico amministrativo è a disposizione per ogni utile chiarimento o per ogni necessità.

Cordiali saluti

IL RESPONSABILE DELL'AREA
Avv. Giorgio Pasqualetti

c/o PALAZZO CICCOLINI
VIA XX SETTEMBRE, 5
62100 MACERATA MC
T. (+39) 0733 2581
F. (+39) 0733 258.2651
www.unimc.it