



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

Area Personale

Servizio Personale tecnico-amministrativo
Settore Gestione Presenze

Prot. N°

Al Personale tecnico amministrativo

Risposta a nota N°

Ai Dirigenti

Allegati N°

VII.3

Circolare n. 8 del 1.6.2018

OGGETTO: Nuovo CCNL. Novità in materia di presenza in servizio.

Come è noto, in data 19.4.2018 è stato sottoscritto il CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018. A seguito di tale sottoscrizione, dal 1 giugno 2018 saranno operative alcune nuove modalità di fruizione dei permessi e di altri istituti collegati, di cui si dà di seguito illustrazione ai fini di consentire ai dipendenti il loro corretto utilizzo.

In attesa di una ridefinizione delle politiche in materia di orario, che sarà finalizzata, tra l'altro, a una maggiore conciliazione tra vita privata e lavoro, per quanto non previsto nel presente documento, si rimanda alla circolare n. 8 del 2007 e alle successive circolari in materia di presenza in servizio.

PERMESSI DA NON RECUPERARE (ART. 30 CCNL 2006-2009, ART. 47, 48 CCNL 2016-2018)

Sono previsti anche dal nuovo CCNL, a fronte di presentazione di adeguata documentazione, i seguenti permessi retribuiti:

- 3 giorni all'anno per documentata grave infermità, ai sensi dell'art.4, comma 1, della legge n. 53/2000, 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;
- 8 giorni all'anno per la partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove;
- 3 giorni per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso per lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente;
- 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tale permesso può essere fruito dal giorno del matrimonio fino a 45 giorni dalla predetta data, ossia concludersi entro i predetti 45 giorni.
- 18 ore di permesso retribuito nell'anno (codice PG su cartellino presenze), per particolari motivi personali o familiari. Tale permesso può essere fruito a ore intere ed è incompatibile con l'utilizzo, nella medesima giornata, delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative. Nel caso sia utilizzato a giornate intere verranno sottratte 6 ore dal monte ore. Per l'anno 2018 le ore di permesso sono così riproporzionate:

Part Time	Ore annue a regime		Ore 2018		Giornata intera	
	Ore	Minuti	Ore	Minuti	Ore	Minuti
100%	18	0	18	0	6	0
92%	16	30	17	8	5	30
83%	15	0	16	15	5	0
75%	13	30	15	23	4	30

50%	9	0	12	45	3	0
33%	6	0	11	0	2	0

I permessi utilizzati fino al 31.5.2018 verranno calcolati all'interno di tale monte ore e, nel caso al 31.5.2018, si sia già superato il limite previsto per il 2018 non si procederà a recupero.

PERMESSI E CONGEDI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE (art. 49 CCNL 2016-2018)

Permessi di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104

Anche il nuovo CCNL prevede:

- 3 giorni o 18 ore mensili (codice P104), come chiarito dalla Corte di Cassazione indipendentemente dalla percentuale di part time. Nel caso il permesso sia utilizzato a giornate intere verranno sempre sottratte 6 ore dal monte ore.

Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività, il lavoratore, che intenda fruire di tali permessi, è tenuto a predisporre una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare al responsabile¹ 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 lavoratore utilizza il permesso.

Altri permessi previsti da disposizioni di legge

Restano, altresì, in vigore gli altri permessi retribuiti previsti da specifiche norme di legge e, in particolare:

- permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52;
- permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000 e dell'art. 1, comma 1 del DPR n. 278/2000, fermo restando che quanto previsto per i permessi per lutto può trovare applicazione in alternativa ai permessi previsti dal CCNL. Le due modalità di fruizione non possono essere cumulate nell'anno.

Anche in questo caso, il lavoratore che intenda fruire dei permessi è tenuto a comunicare al responsabile 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 lavoratore utilizza il permesso.

Permessi brevi da recuperare (art. 50 CCNL 2016-2018)

- 36 ore annue, anziché 54 come in precedenza (codice PMP), previa autorizzazione del responsabile. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero. Considerata l'entrata in vigore del CCNL in corso d'anno, per il solo 2018 le ore a disposizione saranno 43 e 30 minuti. Le ore effettuate fino al 31.5.2018 verranno conteggiate in tale ambito e, nel caso al 31.5.2018, si sia già superato il limite previsto per il 2018 non si procederà a recupero.

Per consentire al responsabile dell'ufficio 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 lavoratore è tenuto a recuperare le ore entro il mese successivo, secondo le disposizioni del responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Permessi per visita medica (art. 51 CCNL 2016-2018)

- 18 ore annue (codice PVM), in precedenza non vi era limite, per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, su base sia giornaliera che oraria, e sono comprensivi anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
Per il 2018, considerata l'entrata in vigore in corso d'anno del CCNL le ore a disposizione dal 1.6.2018 sono pari a:

¹ In questo caso è da considerare Responsabile il Dirigente e chi autorizza ferie e permessi: Capo Servizio, Segretario Amministrativo, Direttore di centro, Direttore di Biblioteca, Coordinatore tecnico, Capo Settore

Part Time	Ore annue a regime		Ore annue 2018	
	Ore	Minuti	Ore	Minuti
100%	18	0	10	30
92%	16	30	9	38
83%	15	0	8	45
75%	13	30	7	53
50%	9	0	5	15
33%	6	0	3	30

In caso di utilizzo a giornata intera, verrà sottratto l'effettivo orario che il lavoratore avrebbe dovuto osservare.

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

Non verranno, altresì, conteggiate le ore di permesso fruito fino al 31.5.2018 ai sensi della precedente disciplina.

In generale, tali permessi sono assimilati dal CCNL alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto² e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

Nel caso di permesso fruito su base oraria non vi sarà la decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

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

La domanda di fruizione dei permessi deve essere presentata 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 lavoratore intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

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

Nel caso le visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici avvenga durante il periodo di malattia, l'assenza per visita 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 e
- attestazione, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

Qualora, la visita, esame o terapia, causi incapacità lavorativa, 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 l'attestazione, redatta dal medico o

² Ai sensi dell'art. 35 del CCNL 2006-2009, il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.

Il trattamento economico fondamentale spettante al dipendente assente per malattia è il seguente:

a) per i primi 9 mesi di assenza, il trattamento economico fondamentale di cui all'art.83;

b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto.

dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, la quale giustifica anche l'assenza dal domicilio.

Nel caso di lavoratori 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 al Settore Gestione delle presenze e al responsabile prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di visita o terapia descritta in precedenza, 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.

E' naturalmente possibile fruire in alternativa ai permessi per visita medica degli altri tipi di permessi, recupero credito, recupero straordinario.

Inoltre, è in corso un approfondimento riguardo l'applicabilità del l'art. 55-septies, comma 5-ter del D. Lgs. n. 165 del 2001. Fino alle risultanze di tale approfondimento, di cui verrà data comunicazione, è possibile utilizzare l'assenza per malattia per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, giustificando l'assenza mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi ultimi mediante posta elettronica.

Le visite di sorveglianza sanitaria sono da timbrare "in servizio", non concorrendo in alcun modo all'utilizzo dei permessi in oggetto.

FERIE, FESTIVITÀ DEL SANTO PATRONO E RECUPERO FESTIVITÀ SOPPRESSE (art. 28 CCNL 2006-2009, art. 46 CCNL 2016-2018)

La disciplina delle ferie è invariata, tranne che per:

- 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.
- L'introduzione di ferie e riposi solidali. A tal proposito, si segnala che i lavoratori che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute, dopo aver esaurito le ferie e gli altri permessi previsti dalle norme vigenti, possono presentare specifica richiesta al Settore Gestione delle presenze, 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 metterà in atto le necessarie procedure al fine di consentire a chi, su base volontaria ed a titolo gratuito, intenda cedere, in tutto o in parte, le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire (20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni) o le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28 del CCNL 16/10/2008.

ALTRI CODICI DI TIMBRATURA

Dal 1.6.2018, le ore di lavoro straordinario in tempo libero autorizzate indipendentemente da quelle da retribuire per un massimo inderogabile di 70 ore pro capite dovranno essere effettuate per un periodo uguale o superiore alla mezz'ora anziché all'ora.

Si informa, inoltre, che per motivi operativi dal 1.6.2018 verrà eliminato il codice TUFF che veniva inserito dagli operatori in caso di mancata timbratura della pausa.

In conclusione, si invitano i dirigenti e i responsabili coinvolti nella gestione del cartellino, oltre che all'osservanza delle norme previste in materia di presenza in servizio, a favorire l'immediata applicazione di quanto illustrato con la presente circolare.

Cordiali saluti

Per IL DIRETTORE GENERALE
IL DIRIGENTE DELEGATO
F.to Dott.ssa Claudia De Nadai