



SETTORE AFFARI DEL PERSONALE
SERVIZIO PERSONALE AMMINISTRATIVO TECNICO E DI BIBLIOTECA

CIRCOLARE N. 16

DEL 31.07.2008

Ai Responsabili di Settore
Ai Responsabili di Servizio
A tutto il Personale Amministrativo
Tecnico e di Biblioteca dell'Ateneo
e, p.c. Ai Presidi delle Facoltà
Ai Direttori di Dipartimento
Alle OO.SS.
Alle R.S.U.

SEDE

Oggetto: Disciplina delle varie tipologie di assenza dal servizio.

Al fine di consentire una gestione più razionale, snella e uniforme del sistema di rilevazione presenze del personale Amministrativo Tecnico e di Biblioteca (ATB) dell'Ateneo, si riportano, di seguito, in modo organico e sistematico, le disposizioni interne in materia di orario di lavoro, nonché di assenze dal servizio impartite conformemente alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

Tali disposizioni si applicano a tutte le unità di personale ATB, in servizio di ruolo e non di ruolo, con rapporto di lavoro subordinato, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.

I Responsabili delle strutture sono invitati a vigilare affinché il personale osservi scrupolosamente quanto disposto con la seguente circolare.

Si rammenta, in particolare, che tutti i dipendenti hanno l'obbligo di registrare con il tesserino magnetico (badge) qualsiasi movimento in entrata o in uscita dal luogo di lavoro ed ogni sospensione dell'attività lavorativa e farsi rilasciare dal Responsabile della struttura anche il permesso in forma cartacea utilizzando i moduli appositamente predisposti.

La registrazione dei movimenti in entrata ed in uscita va fatta obbligatoriamente nella propria sede di servizio, salvo movimentazioni in altre strutture per esigenze di servizio debitamente autorizzate dal Responsabile della struttura.

Inoltre, si precisa che nel caso di mancata timbratura per mera dimenticanza reiterata nell'arco di un mese, l'Amministrazione si riserva di chiedere chiarimenti e/o giustificazioni e, ad attuare, ove ne ricorrano i presupposti, il procedimento disciplinare.

Si ricorda che tutte le istanze relative alle varie tipologie di assenze dal servizio, devono essere autorizzate o vistate dai Responsabili delle strutture o, in mancanza, dal superiore gerarchico e devono essere trasmesse in originale al Servizio Personale Amministrativo Tecnico e di Biblioteca.

1. Ferie, Festività Soppresse e Santo Patrono.

Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito.

La durata delle ferie è di **28** giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lett. a), della legge 23.12.1977, n. 937, in caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni.

Per il personale con anzianità di servizio inferiore ai 3 anni, il numero di giorni si riduce a **26**, comprese le due giornate di riposo previste dalla legge 23 dicembre 1977 n.° 937.

A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo (festività soppresse) da fruire nell'anno solare ai sensi della legge 937/77.

La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio è considerata giorno festivo purché ricadente in un giorno lavorativo .

Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio, le ferie e le festività soppresse, fruibili dal dipendente, sono determinate in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

I lavoratori con regime di impegno orario a tempo parziale di tipo verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato al numero di giornate di lavoro annue.

I lavoratori con regime di impegno orario a tempo parziale di tipo orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e festività soppresse pari a quello dei lavoratori a tempo pieno.

In entrambi i regimi orari indicati, sono altresì attribuite 4 giornate di riposo (festività soppresse) da fruire nell'anno solare ai sensi della legge 937/77.

Le ferie vanno fruite nel corso di ciascun anno solare e pianificate, sulla base delle richieste del dipendente, ma compatibilmente con le esigenze di servizio. Le ferie possono essere frazionate in più periodi nel corso dell'anno e la fruizione delle stesse dovrà avvenire rispettando turni prestabiliti, e dovrà essere garantito, in ogni caso, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative di ferie nel periodo compreso tra il 1° giugno e il 30 settembre.

Qualora, durante tale periodo, sia programmata la chiusura, per più di una settimana consecutiva, della struttura in cui presta servizio, il dipendente che non voglia usufruire delle ferie, può richiedere, ove possibile, di prestare servizio presso altra struttura, previo assenso del responsabile e fermo restando lo svolgimento di attività lavorative strettamente connesse alle mansioni proprie della categoria e dell'area professionale di appartenenza, fatti salvi i casi di assoluta impossibilità.

Le ferie autorizzate o in corso di fruizione possono essere sospese o interrotte 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. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o sostenute per il periodo di ferie non goduto.

Le ferie sono, altresì, sospese in caso di malattie debitamente documentate, che si protraggano per più di 3 giorni, o per ricovero ospedaliero. La tempestiva comunicazione, da parte del dipendente, dell'evento e del recapito è indispensabile al fine di consentire all'Amministrazione di eseguire gli opportuni accertamenti.

Il dipendente può interrompere, a richiesta, le ferie anche in caso di ricovero ospedaliero del figlio di età inferiore agli otto anni.

Qualora dovesse verificarsi una delle suddette ipotesi di comprovata impossibilità di fruizione delle ferie, i Responsabili delle strutture dovranno consentire al dipendente, su espressa richiesta, il recupero immediato delle ferie stesse, al cessare della condizione che ne ha impedito la fruizione.

Nel presupposto in cui la causa di comprovata impossibilità determini un differimento significativo del periodo di ferie programmato, i responsabili dovranno tempestivamente richiedere al dipendente la programmazione di un nuovo periodo di fruizione delle ferie al fine di garantirgli il necessario ristoro psico-fisico.

Ai sensi dell'articolo 10 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Università per il biennio economico 2004/2005, sottoscritto il 28.03.2006, che ha modificato ed integrato l'articolo 28 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto Universitario, sottoscritto il 9.08.2000, nel caso in cui si renda impossibile (circolare n. 14 dell'11 maggio 2007 dell'Ateneo) la fruizione dell'intero periodo di ferie nel corso dell'anno di maturazione, il dipendente ha diritto a procrastinare le stesse fino ad un massimo di due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Anche nel caso in cui la malattia si protragga per l'intero anno solare, le ferie non vengono ridotte e le stesse, previa autorizzazione del Responsabile di struttura, che dovrà, in ogni caso, tenere conto anche delle esigenze di servizio, potranno essere fruite nei 18 mesi successivi; salvo che, il ripresentarsi di una nuova causa di comprovata impossibilità a riprendere servizio per motivi di salute, non ne richieda l'ulteriore spostamento.

Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione delle stesse non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi. Solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro, le ferie spettanti a tale data e non fruite per esigenze di servizio, danno luogo al pagamento di tali compensi.

Al pagamento sostitutivo delle ferie maturate e non godute si deve procedere anche nei confronti del dipendente cessato dal servizio che non abbia potuto usufruirne a causa di assenza per malattia o infortunio protrattasi senza soluzione di continuità fino alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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

Alla luce di quanto sopra esposto, si ricorda ad ogni Responsabile di struttura che, al fine di ottimizzare la gestione del personale ed a garanzia del suo indispensabile recupero psico-fisico, nonché della continuità dei servizi erogati, è necessaria una programmazione annuale dei calendari delle ferie del personale all'interno di ogni struttura da predisporre all'inizio di ogni anno solare, in armonia con il calendario delle chiusure predisposte dall'Amministrazione per l'anno in corso e tempestivamente comunicato, da inviare al Servizio Personale ATB entro il **30 APRILE**, (prorogato al 15 luglio per il 2008).

Pertanto, sarà cura del responsabile medesimo, nel caso in cui il dipendente ometta di richiedere la fruizione delle ferie, procedere all'assegnazione d'ufficio delle stesse, previo accordo con il dipendente e nel precipuo interesse di quest'ultimo, che rischierebbe, altrimenti, di prolungare oltremodo e senza interruzioni, la propria attività lavorativa, con evidente possibile danno psicofisico alla sua persona.

2. Permessi retribuiti.

L'Art. 30 del CCNL del 9.8.2000 prevede che a domanda del dipendente e sulla base di apposita certificazione (o autocertificazione nei casi consentiti dalla legge), sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- lutti per decesso del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado (padre, madre, figli, nipoti, fratelli, nonni) o di affini di primo grado (suoceri, generi, nuore) o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del dipendente: giorni tre per evento entro 7 giorni dal decesso;
- documentata grave infermità, ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 53 del 8 marzo 2000, (D. M. n. 278 del 21 luglio 2000, art. 1, comma 2) del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione

anagrafica, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi, fatto salvo quanto previsto, in alternativa, dallo stesso comma 1, ultimo periodo: giorni tre all'anno, entro 7 giorni dall'evento.

E' possibile, su istanza del dipendente ed in accordo con l'Amministrazione, in alternativa all'utilizzo dei tre giorni annui, una riduzione dell'orario di lavoro. La riduzione dell'orario non deve essere complessivamente inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. (D. M. n. 278 del 21 luglio 2000, art. 1, comma 4).

L'istanza deve essere vistata dal Responsabile della struttura di appartenenza.

L'accordo contenente l'individuazione dei giorni di permesso in luogo dei quali il dipendente usufruirà della corrispondente riduzione oraria, e le diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa concordata, viene notificato al dipendente.

La riduzione dell'orario di lavoro deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici e può avvenire anche per periodi superiori a tre giorni. L'Amministrazione può richiedere, ai sensi dell'art. 3, comma 4, del D. M. n. 278/00, la verifica della permanenza della grave infermità;

- permesso per nascita dei figli o per gravi motivi personali o familiari debitamente documentati, intendendosi "per grave motivo" un qualsiasi evento che incida nella sfera personale o familiare del dipendente con una gravità tale da rendere necessaria l'astensione dal servizio: tre giorni all'anno o, in alternativa, 18 ore complessive utilizzabili in modo frazionato. Le due modalità di fruizione non sono cumulabili.

Resta ferma la possibilità di fruire dell'assenza per l'intera giornata lavorativa, che sarà scalata dal predetto monte ore nella corrispondente misura oraria.

Non è possibile passare dalla fruizione in forma oraria alla fruizione in forma giornaliera, o viceversa, nel corso dello stesso anno solare.

La fruizione parziale dei permessi non dà diritto al godimento del residuo nell'anno successivo;

- permessi per matrimonio da fruire entro 10 giorni successivi al matrimonio stesso: 15 giorni consecutivi;
- permessi per donazione sangue o di midollo osseo (è necessario allegare certificazione attestante l'avvenuta donazione gratuita e/o onerosa del sangue, il giorno e l'ora del prelievo);
- permessi retribuiti per controlli prenatali (si rinvia all'art. 16 della presente circolare);
- permessi sindacali in relazione al monte ore destinato ad ogni organizzazione o associazione sindacale (è necessario presentare un'istanza preventiva e, successivamente alla fruizione del permesso, la certificazione attestante l'avvenuta partecipazione all'evento per il quale è stato richiesto il permesso);
- testimonianze in cause civili e penali (è necessario allegare attestazione della Cancelleria del Tribunale dalla quale risulta il giorno e l'ora della testimonianza);
- permessi per motivi di studio per il personale ATB (si rinvia alle normative vigenti e al regolamento dell'Ateneo);
- permessi elettorali, per il dipendente che sia nominato scrutatore, segretario, presidente o rappresentante di lista presso i seggi, in occasione di qualsiasi consultazione elettorale, compresi i referendum e le elezioni europee.

In questa ultima ipotesi, il dipendente che ha ricevuto la nomina dovrà consegnare al Servizio Personale ATB, unitamente alla apposita istanza giustificativa dell'assenza dal servizio, il certificato di chiamata e, successivamente, l'attestato di partecipazione alle operazioni elettorali, firmata dal presidente di seggio, con l'indicazione delle giornate di effettiva presenza al seggio e l'orario di chiusura dello stesso. La documentazione del lavoratore chiamato a svolgere le funzioni di presidente, è vistata dal vicepresidente del seggio.

Le giornate corrispondenti alle operazioni di voto e di scrutinio sono considerate, a tutti gli effetti, attività lavorativa. Pertanto, i giorni di sabato e domenica, trascorsi al seggio, dovranno essere recuperati con il riposo compensativo: giorni due per ogni consultazione.

I suddetti permessi possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, 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 il lavoro straordinario e quelli legati all'effettiva prestazione.

Tra i permessi retribuiti si collocano anche quelli per l'espletamento delle funzioni di Amministratore di enti locali.

I componenti degli organi esecutivi dei comuni, delle province, delle città metropolitane, delle unioni di comuni, delle comunità montane e dei consorzi fra enti locali, ed i presidenti dei consigli comunali, provinciali circoscrizionali, nonché i presidenti dei gruppi consiliari delle province e dei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti, hanno diritto, inoltre, ad assentarsi dai rispettivi posti di lavoro per un massimo di 24 ore lavorative al mese, elevate a 48 ore per i sindaci, presidenti delle province, sindaci metropolitani, presidenti delle comunità montane, presidenti dei consigli provinciali e dei comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti, qualora l'assenza si rendesse necessaria per l'espletamento del mandato ai sensi di quanto disposto dall'art. 79 del D.L. n. 267/00.

Per la fruizione di tali permessi è necessaria apposita istanza completa di documento di convocazione dei rispettivi consigli e attestazione di avvenuta partecipazione.

I dipendenti componenti dei consigli comunali, provinciali, metropolitani, delle comunità montane e delle unioni di comuni, nonché dei consigli circoscrizionali dei comuni con popolazione superiore a 500.000 abitanti, hanno diritto ad assentarsi dal servizio per l'intera giornata in cui sono convocati i rispettivi consigli. Nel caso in cui i lavori si protraggano dopo la mezzanotte, i medesimi dipendenti hanno diritto di assentarsi dal servizio anche per l'intera giornata successiva.

I dipendenti facenti parte delle giunte comunali, provinciali, metropolitane, delle comunità montane, nonché degli organi esecutivi dei consigli circoscrizionali, dei municipi, delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali, ovvero facenti parte delle commissioni consiliari o circoscrizionali formalmente istituite, nonché delle commissioni comunali previste per legge, ovvero delle conferenze dei capigruppo e degli organismi di pari opportunità, previsti dagli statuti e dai regolamenti consiliari, hanno diritto ad assentarsi dal servizio per partecipare alle riunioni degli organi di cui fanno parte, per la loro effettiva durata, compreso il tempo per raggiungere il luogo della riunione e rientrare sul posto di lavoro.

Ulteriori permessi retribuiti:

- partecipazione ad attività di volontariato nella protezione civile secondo quanto disposto dall'art. 10 del D.P.R. 21.9.94, n. 613.

Inoltre, a norma della legge 11 agosto 1991, n. 266, l'Amministrazione agevola la partecipazione del personale alle organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della stessa legge, mediante forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni.

I dipendenti aderenti ad associazioni di volontariato impegnate in attività di soccorso ed assistenza, in occasione di pubbliche calamità, devono essere autorizzati dal Dipartimento della protezione civile, o dalla competente prefettura. Ad essi vengono garantiti, relativamente al periodo di effettivo impiego, che il datore di lavoro è obbligato ad autorizzare e, per un periodo non superiore a trenta giorni continuativi e fino a novanta giorni nell'anno:

- a) il mantenimento del posto di lavoro;
- b) il mantenimento del trattamento economico e previdenziale da parte del datore di lavoro;
- c) la copertura assicurativa.

L'equivalente degli emolumenti versati al lavoratore viene rimborsato dal Dipartimento della protezione civile per il tramite della Prefettura competente, previa trasmissione di apposita istanza da parte del datore di lavoro.

- partecipazione del personale alle attività di volontariato mediante articolazione degli orari di lavoro, a norma della legge 11 agosto 1991, n. 266.

3. Permessi e congedi ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 per lavoratori disabili e per lavoratori con familiari disabili.

Si premette che il termine disabile, di seguito utilizzato, si intende riferito a quei soggetti per i quali è stata accertata, ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n° 104, la connotazione di gravità dell'handicap contemplata dall'art. 3, comma 3, della stessa legge e che non siano ricoverati a tempo pieno presso istituti specializzati.

I diritti riconosciuti ai genitori di figli disabili sono tali anche in caso di adozione o di affidamento.

Quando il padre non svolge alcuna attività lavorativa, la madre non può fruire di nessuno dei benefici previsti dall'articolo 33 e cioè:

- prolungamento dell'astensione facoltativa;
- permessi orari previsti fino ai tre anni di vita del bambino;
- permessi giornalieri.

Nel caso in cui uno dei genitori non lavori è comunque possibile, per l'altro familiare, ottenere i permessi per alcuni motivi obiettivamente rilevanti e cioè:

- grave malattia del genitore non lavoratore (valutata dal medico dell'INPS);
- ricovero in struttura sanitaria del genitore non lavoratore;
- presenza nel nucleo familiare di più di tre figli minorenni;
- presenza nel nucleo familiare di un altro figlio di età inferiore a sei anni;
- necessità di assistenza del figlio Handicappato grave in situazione di gravità anche in ore notturne (valutata dal medico dell'INPS).

Nel caso di madre lavoratrice dipendente e padre lavoratore autonomo, la prima potrà usufruire di tutti i benefici di cui all'articolo 33 (prolungamento dell'astensione facoltativa, permessi orari giornalieri fino ai tre anni di vita del bambino, permessi giornalieri).

Nel caso di padre lavoratore dipendente e madre lavoratrice autonoma, il primo potrà fruire solo dei permessi giornalieri.

□ FINO AI 3 ANNI: la madre lavoratrice o, in alternativa, il padre lavoratore ha diritto al prolungamento del congedo parentale con indennità pari al 30% della retribuzione oppure a due ore di permesso giornaliero fino al compimento del terzo anno di vita del minore disabile (ridotte a una nel caso di orario di lavoro inferiore alle sei ore giornaliere).

□ DAI 3 AI 18 ANNI: successivamente al compimento del terzo anno di vita e fino alla maggiore età del disabile, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile fruibili anche in maniera continuativa.

□ FAMILIARI DISABILI: il lavoratore che assiste un disabile parente o affine (incluso il coniuge) entro il 3° grado ha diritto a tre giorni di permesso mensile fruibili anche in maniera continuativa (la condizione per poterne fruire è quella dell'assistenza con continuità e non è necessaria la convivenza).

Il lavoratore ha il diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito ad altra sede senza il proprio consenso.

□ PER IL LAVORATORE DISABILE: il lavoratore disabile ha diritto di scegliere, in base alle reali esigenze, tra i tre giorni di permesso mensile, fruibili anche in maniera continuativa, e le due ore di riduzione dell'orario giornaliero (una sola se l'orario di lavoro è inferiore alle sei ore giornaliere). Tale scelta può essere variata a richiesta del dipendente.

Il lavoratore ha il diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito ad altra sede senza il proprio consenso.

I tre giorni di permesso mensile sono retribuiti per intero, non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti fissati dall'art. 30 del CCNL del 9.8.2000, non comportano una riduzione delle ferie e sono utili ai fini della determinazione della tredicesima mensilità e ai fini pensionistici.

E' possibile, la fruizione dei permessi su apposita richiesta da inoltrare al Servizio Personale ATB, il frazionamento ad ore previsto, fino ad un massimo di 18 ore mensili, dalla Circolare del 10

luglio 2000, n. 34, emessa dall'Istituto Nazionale di Previdenza per i Dipendenti dell'Amministrazione Pubblica (Inpdap).

Resta ferma, tuttavia, la possibilità di fruire del permesso per l'intera giornata lavorativa che sarà, in tal caso, scalata dal predetto monte ore mensile nella corrispondente misura oraria.

Non è possibile variare il tipo di frazionabilità prescelto nel corso dello stesso mese.

La fruizione parziale dei permessi non dà diritto al godimento del residuo nel mese successivo.

Per la fruizione dei suddetti permessi, il dipendente che ne fa richiesta è tenuto ad esibire:

1 – certificazione dell'ASL competente, attestante la connotazione di gravità dell'handicap di cui al comma 3 dell'art. 3 della Legge 104/92, notificata all'interessato dall'ASL medesima;

2 – dichiarazione sostitutiva di atto notorio che attesti che il disabile non è ricoverato presso istituti specializzati;

3 – dichiarazione sostitutiva di atto notorio che attesti che nessun altro parente o affine entro il 3° grado usufruisce di tali permessi;

4 – se coniugato, dichiarazione che l'altro coniuge non usufruisce di tali permessi o che ne usufruisce, indicando, in tal caso, i giorni.

L'art. 42, comma 5, del Decreto Legislativo del 26 marzo 2001 n.151, prevede il diritto della lavoratrice madre o, in alternativa, del lavoratore padre, anche nel caso in cui si tratti di genitori adottivi, o, dopo la loro scomparsa, di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità, a fruire, nell'arco della vita lavorativa, del congedo per motivi di famiglia di cui all'art. 32 del CCNL del Comparto Università sottoscritto il 9.8.2000, retribuito e coperto da contribuzione figurativa, entro sessanta giorni dalla richiesta.

Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa.

L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

Il congedo fruito ai sensi del comma 5 dell'art. 42, del Decreto Legislativo del 26 marzo 2001, n. 151, alternativamente da entrambi i genitori, non può superare la durata complessiva di due anni; durante tale congedo entrambi i genitori non possono fruire dei tre giorni di permesso mensile, salvo il caso in cui i tre giorni siano legati alla personale situazione di lavoratore disabile grave.

Tale congedo è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

4. Congedi per motivi di famiglia e di studio.

L'aspettativa per motivi di famiglia e di studio si intende sostituita dall'analogo istituto del congedo per motivi di famiglia e di studio disciplinato dall'art. 32 del CCNL del Comparto Università sottoscritto il 09.08.2000, introdotto dall'art. 11 del CCNL del Comparto Università sottoscritto il 13.05.2003.

Il dipendente può chiedere, per gravi e documentati motivi familiari o per documentati motivi di studio, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'articolo 4, commi 2 e 4, della legge n. 53, del 8 marzo 2000, nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante tale congedo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa; lo stesso non è computato nell'anzianità di servizio. Il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Per fruire di tale congedo deve essere presentata apposita domanda al Servizio Personale ATB, corredata del parere del Responsabile della struttura, nella quale siano specificatamente documentati i motivi della richiesta.

L'istanza di congedo deve essere inoltrata almeno 30 giorni prima del periodo richiesto. E' fatta salva la comprovata impossibilità di rispettare tale termine.

Il Servizio Personale ATB predisporrà il decreto di accoglimento della richiesta, autorizzando il dipendente ad assentarsi nel periodo da questi richiesto.

Alla ripresa dell'attività lavorativa, il dipendente dovrà produrre certificazione integrativa attestante l'evento che ha dato luogo alla richiesta di congedo.

5. Permessi brevi.

Al dipendente che ne faccia richiesta in tempo utile, può essere concesso il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di servizio a condizione che la durata del permesso non superi la metà dell'orario di lavoro giornaliero. Nel corso dell'anno non può comunque essere superato il limite di 36 ore, incrementato di ulteriori 18 ore per documentate esigenze di salute.

Le ore di permesso fruito devono essere recuperate entro non oltre il mese successivo, secondo le disposizioni del Responsabile della struttura. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

Inoltre, previa autorizzazione del Responsabile della Struttura, il dipendente potrà fruire di permessi per motivi di servizio, da non recuperare.

A tal fine dovrà essere utilizzata la modulistica già in dotazione alle singole Strutture, da compilare e firmare debitamente in tutte le sue parti e completa della sottoscrizione di cui al precedente comma, e la temporanea assenza dal servizio dovrà essere registrata, sia in entrata che in uscita, con il tesserino magnetico.

6. Crediti e debiti orari.

Secondo quanto previsto dal regolamento sulla disciplina dell'orario di servizio e di lavoro dell'Ateneo, il dipendente può effettuare l'orario flessibile nel rispetto di un sistema di crediti e debiti di orario individuali controllato dal sistema di rilevazione delle presenze in rapporto all'orario settimanale di lavoro di 36 ore.

Pertanto, allo scadere di ogni mese, il Servizio Personale ATB effettuerà il controllo dell'orario effettuato da ogni dipendente, al fine di verificare i crediti o i debiti accumulati, nel corso del predetto periodo, da ciascun dipendente.

Nel caso in cui dal controllo risultino dei debiti orari, questi verranno portati a conoscenza dei soggetti interessati con l'invio dei fogli di presenza mensili, i quali avranno la facoltà, entro dieci giorni dalla notifica, di far pervenire in merito le loro eventuali osservazioni e/o giustificazioni. In assenza di comunicazioni da parte del dipendente entro il termine innanzi stabilito, i debiti orari eventualmente accertati si riterranno definitivamente confermati.

Si precisa, al riguardo, che i ritardi verranno conteggiati al netto dei crediti orari.

Il dipendente al quale è stato notificato il ritardo, dovrà recuperare il debito orario entro il mese successivo a quello della notifica, sino al completamento dell'intero orario di servizio. In mancanza di tale recupero entro il termine anzidetto, la retribuzione verrà proporzionalmente decurtata, fatto salvo, in ogni caso, l'eventuale avvio, ove ne ricorrano i presupposti, del procedimento disciplinare.

In caso di impossibilità ad effettuare il recupero nei termini previsti, il dipendente ha l'opportunità di dilazionare il recupero del debito orario fino ad un massimo di due mesi dalla ricezione della comunicazione, presentando un'istanza debitamente motivata al Servizio Personale ATB. Tale istanza può essere prodotta solo per una volta in relazione al debito accumulato nell'arco temporale di riferimento.

7. Assenza per malattia

Ogni dipendente è tenuto, salvo comprovato impedimento, a comunicare tempestivamente entro le ore 9:00 oppure entro le ore 13:00 per il personale autorizzato a svolgere lavoro pomeridiano, al Responsabile della struttura di appartenenza e al Servizio Personale ATB l'assenza per malattia o infermità, o la sua prosecuzione, indicandone la durata e specificando se si tratta, eventualmente, di ricovero presso una struttura sanitaria, pubblica o privata, o di visita specialistica.

Le comunicazioni al Servizio Personale ATB vanno effettuate al seguente numero di segreteria telefonica: 0861/266259.

Qualora il dipendente, all'atto della suddetta comunicazione, non sia ancora a conoscenza della prognosi, dovrà dare tempestiva comunicazione della stessa, non appena nota, al suddetto Responsabile e al Servizio Personale ATB per gli adempimenti conseguenti, fermo restando l'obbligo di comunicare l'inizio della malattia entro il termine di cui sopra.

Il dipendente può usufruire dei permessi brevi (vedi CCNL-Università 9.8.2000 e s.m.i.) nel caso di permessi richiesti per documentate esigenze di salute (visite mediche programmate), qualora lo stesso si sottoponga a visita specialistica può fruire, invece, del trattamento di malattia.

Qualora la prestazione medica specialistica sia erogata da una struttura sanitaria privata è necessario che la relativa certificazione attesti l'orario della visita, nonché l'impossibilità di effettuarla al di fuori dell'orario di lavoro.

Il dipendente deve presentare il certificato medico anche per un solo giorno di malattia.

Il dipendente, salvo comprovato impedimento, è tenuto entro cinque giorni dall'inizio della malattia o dalla eventuale prosecuzione, a recapitare o a spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico, attestante lo stato di infermità e indicante la sola prognosi.

Qualora tale termine scada in un giorno festivo, esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante presentazione di certificazione medica rilasciata da struttura sanitaria pubblica.

Ai fini della visita fiscale, contestualmente all'assenza per malattia, il dipendente è tenuto a comunicare tempestivamente allo stesso numero di fax 0861/266259, di cui al 2° comma del presente paragrafo, anche l'eventuale temporanea dimora, indicando il relativo indirizzo.

Il dipendente che rientra anticipatamente in servizio dalla malattia, oltre a darne comunicazione al Servizio Personale ATB, è tenuto a produrre un'ulteriore certificazione medica attestante l'avvenuta guarigione clinica.

Nel computo dei giorni di malattia vanno considerati anche i giorni festivi e non lavorativi eventualmente compresi nel periodo indicato nel certificato medico.

ACCERTAMENTO DELLA MALATTIA.

Ai fini della predisposizione della visita medico-fiscale, l'Amministrazione dispone le visite di controllo secondo le modalità stabilite dalle disposizioni vigenti, riservandosi l'opportunità di predisporre ulteriori visite di accertamento fino alla scadenza del periodo di malattia comunicato dal dipendente.

Il dipendente assente per malattia, ancorché formalmente autorizzato dal medico curante a uscire dall'abitazione, è tenuto a rendersi reperibile fin dal primo giorno, dalle ore 8:00 alle ore 13:00 e dalle ore 14:00 alle 20:00, all'indirizzo comunicato all'Amministrazione per tutto il periodo della malattia, ivi compresi i giorni non lavorativi e festivi, fatta salva l'eventuale documentata necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici, o per altri giustificati motivi, da effettuarsi proprio nelle suddette fasce orarie. Tali visite o accertamenti devono essere regolarmente prescritti, preventivamente comunicati all'Amministrazione (salvo i casi di obiettivo e giustificato impedimento) e successivamente documentati.

Il referto medico-fiscale non sostituisce il certificato del medico curante. E', pertanto, necessario sottoporsi a visita del medico curante anche se successiva alla visita medico-fiscale.

Il medico fiscale, all'atto della visita domiciliare, può non confermare in tutto o in parte la prognosi del medico curante. In tal caso il dipendente dovrà attenersi rigorosamente a quanto certificato dal medico fiscale e rientrare in servizio nel termine da quest'ultimo stabilito.

Qualora il lavoratore non accetti l'esito della visita di controllo può eccepirlo seduta stante al medico fiscale il quale è tenuto ad annotare tale circostanza nel referto che sottoporrà al giudizio del Capo del Servizio Medico-Legale della A.S.L.

Nel caso in cui il dipendente risulti assente al domicilio, il medico fiscale rilascerà un avviso di presentazione al controllo ambulatoriale per il giorno successivo non festivo, presso il competente presidio sanitario indicato nell'avviso stesso, salvo che il dipendente non riprenda o non abbia già ripreso l'attività lavorativa.

L'assenza in caso di visita medico-fiscale non è sanata dalla presentazione alla successiva visita ambulatoriale o dal rientro in servizio; il dipendente, infatti, è tenuto a presentare, alla ripresa del servizio, adeguata documentazione giustificativa in merito.

L'assenza in caso di visita medico-fiscale, dovuta al mancato rispetto delle suddette indicazioni, comporta l'applicazione delle sanzioni retributive (esclusi i giorni di ricovero ospedaliero e dei periodi già accertati in sede di precedenti visite di controllo) e disciplinari. Il dipendente che ingiustificatamente si rifiuti di sottoporsi agli accertamenti medico-fiscali incorre nella violazione dei doveri d'ufficio e può, pertanto, essere sottoposto a procedimento disciplinare.

Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Amministrazione, al fine di consentirle un'eventuale azione di risarcimento nei riguardi del terzo responsabile per il rimborso delle retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8, lettera a), b) e c), dell'articolo 34, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Università, del 27.1.2005, compresi gli oneri riflessi inerenti.

EFFETTI GIURIDICI ED ECONOMICI. Il dipendente, non in prova, assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 18 mesi, calcolati nel triennio precedente la malattia in atto. Nei primi dieci giorni di assenza per malattia è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio.

Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita. Tali assenze non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio (a tutti gli effetti).

Al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo massimo di 18 mesi senza diritto ad alcun trattamento retributivo, né alla maturazione (a tutti gli effetti) dell'anzianità di servizio. L'Amministrazione, in tal caso, procede all'accertamento delle condizioni di salute del dipendente stesso, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, al fine di verificarne l'idoneità a svolgere proficuo lavoro.

Qualora si accerti che il dipendente può essere impiegato in mansioni di altra area della stessa categoria o in mansioni di categoria immediatamente inferiore, l'Amministrazione provvede alla mobilità a richiesta del dipendente. Nell'ipotesi di assegnazione a mansioni di categoria inferiore, al dipendente spetta la retribuzione attinente a detta categoria, integrata da un assegno ad personam pari alla differenza di retribuzione, non riassorbibile dai futuri miglioramenti.

Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2 dell'art. 34 del CCNL del 9.8.2000, oppure nel caso in cui, a seguito dell'accertamento disposto a richiesta del dipendente, questi sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva di preavviso.

In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei primi 18 mesi di assenza per malattia, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital, anche quelli di assenza dovuta alle terapie. Per i giorni anzidetti spetta l'intera retribuzione, ivi compresa quella accessoria, secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa. La certificazione relativa sia alla gravità della patologia che al carattere invalidante della necessaria terapia è rilasciata dalla competente struttura sanitaria pubblica.

Si precisa, inoltre, che l'istituto della malattia oraria non è previsto dalle norme legislative e contrattuali vigenti .

8. Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio nel quale sia occorso, anche di lieve entità, al datore di lavoro. Dopo essersi recato al pronto soccorso o dal medico curante, deve inoltrare al più presto il certificato medico al proprio datore di lavoro.

La mancata segnalazione al datore di lavoro dell'infortunio occorso, comporta l'esclusione dal diritto all'indennizzo per il periodo antecedente a quello in cui il datore ha avuto notizia dell'infortunio.

L'Amministrazione, entro due giorni dalla data in cui ha ricevuto il certificato medico, deve trasmettere all'INAIL la denuncia di infortunio sul lavoro corredata dal primo certificato. Copia della denuncia deve essere trasmessa anche all'Autorità di Pubblica Sicurezza del Comune in cui è avvenuto l'infortunio.

L'omissione o il ritardo nell'inoltro della denuncia da parte del datore di lavoro, è soggetta a sanzione amministrativa.

Il dipendente che contrae una infermità per fatti di servizio, può chiedere l'accertamento della sua eventuale dipendenza da causa di servizio presentando domanda al Servizio Pensioni e Riscatti, entro sei mesi dalla data in cui si è verificata l'infermità o dalla data in cui ne ha avuto conoscenza.

In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e, comunque, non oltre i periodi di cui all'art. 34, commi 1 e 2 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Università, del 27.01.05. La retribuzione è quella prevista dall'art. 34, commi 8, lettera a), e 14 dello stesso Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

9. Assenza per cure fisioterapiche.

E' concesso al solo personale mutilato o invalido di guerra o per servizio e agli invalidi civili il diritto di fruire, a seconda dello stato di invalidità, delle cure fisioterapiche.

Le cure fisioterapiche potranno essere effettuate avvalendosi dell'istituto delle assenze per malattia per un periodo non superiore a trenta giorni (anche non continuativi).

I dipendenti interessati debbono presentare al Servizio Personale ATB il modulo di richiesta e all'ASL di residenza la relativa proposta del medico di base o del medico provinciale entro cinque giorni dalla data di compilazione.

L'intera documentazione deve essere presentata al Servizio Personale ATB.

10. Assenza per cure termali.

E' concesso al solo personale mutilato o invalido di guerra o per servizio il diritto di fruire, a seconda dello stato di invalidità, delle cure termali.

Per invalido di servizio deve intendersi colui al quale sia stata riconosciuta per causa di servizio un'invalidità per la quale si ha diritto all'equo indennizzo oppure alla pensione privilegiata ordinaria. Le cure termali potranno essere effettuate avvalendosi dell'istituto delle assenze per malattia.

I dipendenti interessati debbono presentare al Servizio Personale ATB il modulo di richiesta e all'ASL di residenza la relativa proposta del medico di base entro cinque giorni dalla data di compilazione.

Gli stabilimenti termali convenzionati con le Aziende Sanitarie Locali (AA.SS.LL.) sono tenuti a rilasciare ai dipendenti un certificato che attesti l'effettuazione delle cure termali, al quale deve essere allegata una dichiarazione sottoscritta dal direttore sanitario dello stabilimento termale contenente la specifica delle prestazioni erogate, dei giorni in cui le stesse sono state effettuate, nonché dei giorni di eventuale sospensione della cura per inattività dello stabilimento termale.

L'intera documentazione deve essere presentata al Servizio Personale ATB.

11. Riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide di norma con le giornate di sabato e domenica. Il numero dei riposi settimanali spettante a ciascun dipendente è fissato in un numero pari a quello dei sabati e delle domeniche presenti nell'anno.

Ove non possa essere fruito nelle giornate di sabato e domenica, il riposo settimanale deve essere fruito entro la settimana successiva.

Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

Restano ferme le particolari disposizioni contenute nelle intese con le confessioni religiose diverse dalla cattolica.

12. Straordinario - Conto ore individuale – Riposo compensativo.

Relativamente al lavoro straordinario, si applicano le norme vigenti ed il regolamento sul lavoro straordinario dell'Ateneo e le circolari vigenti, che si intendono qui integralmente richiamate.

Le prestazioni di lavoro straordinario debbono essere autorizzate preventivamente dal Responsabile della struttura o, in mancanza, dal superiore gerarchico e successivamente attestate dal dipendente.

I Responsabili delle strutture dovranno consegnare al Servizio Personale ATB, un prospetto riepilogativo del lavoro straordinario, mensilmente svolto dai dipendenti che afferiscono alla stessa, allegando le singole autorizzazioni.

In caso di inosservanza delle predette disposizioni, al dipendente non verrà corrisposto alcun compenso.

In caso di esaurimento del budget assegnato, i Responsabili dei Settori, su proposta dei Responsabili dei servizi e previo parere favorevole della Direzione amministrativa, ove ricorrono particolari ed eccezionali esigenze di servizio, potranno richiedere ai dipendenti, nel rispetto di quanto già stabilito nella circolare n.13 del 24.6.2008, lo svolgimento di lavoro straordinario con la fruizione del riposo compensativo. In tal caso le ore o le frazioni di ore saranno accantonate in un conto ore individuale al fine di essere fruito a gruppi di ore equivalenti alla giornata lavorativa tenuto conto delle esigenze organizzative e di funzionalità dei servizi erogati.

I riposi compensativi, non fruiti entro il 31 dicembre di ogni anno, dovranno essere necessariamente fruiti, a pena di decadenza del diritto, entro il trimestre successivo.

Ove sussistano improrogabili esigenze organizzative che non consentono la fruizione di detti riposi entro il periodo suddetto, le ore di lavoro straordinario dovranno essere retribuite.

Qualora il dipendente presti servizio nella giornata non lavorativa, potrà fruire del riposo compensativo, per le ore effettivamente prestate e previa autorizzazione, in qualunque giorno della settimana successiva.

Nel mese di agosto non sono consentite prestazioni di lavoro straordinario.

13. Profili orari e pausa pranzo.

In conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni e dal regolamento sulla disciplina dell'orario di servizio e di lavoro dell'Ateneo, si ricorda che l'orario di servizio è articolato su cinque giorni settimanali dal Lunedì al Venerdì.

I profili orari standard previsti sono:

- orario di lavoro con due rientri pomeridiani;
- orario di lavoro mediante turni che prevedano l'alternanza periodica nell'arco di ogni settimana lavorativa tra mattino e pomeriggio. L'orario di lavoro massimo giornaliero, salva diversa disciplina riferita a particolari tipologie di prestazione professionale, è di 9 ore.

Al fine di regolamentare la pausa pranzo, in attuazione di quanto disposto dalla vigente contrattazione collettiva, sia nazionale che integrativa (accordo stralcio del 1° aprile 2005 tra

Amministrazione, OO.SS. ed R.S.U.) e al fine di consentire una corretta gestione del sistema di rilevazione delle presenze, si precisa quanto segue:

- in caso di rientro pomeridiano o di lavoro straordinario in giorni non di rientro per almeno tre ore pomeridiane, è obbligatorio timbrare la pausa pranzo da effettuarsi nella fascia oraria dalle 13,00 alle 15,00. L'intervallo per la pausa non potrà essere inferiore a 10 minuti, nel caso di mancata timbratura per mera dimenticanza reiterata nell'arco di un mese, l'Amministrazione si riserva di chiedere chiarimenti e/o giustificazioni.

14. Partecipazione a corsi di aggiornamento professionale, seminari, convegni e congressi.

Qualora la partecipazione a corsi avvenga nell'interesse della struttura di afferenza, il dipendente, precedentemente autorizzato, è considerato in missione (vedi D.R. n. 22 del 21.01.2003 di emanazione del regolamento per l'attività fuori sede). In caso contrario il dipendente non potrà che fare ricorso all'istituto delle ferie, delle festività soppresse o delle altre forme di agevolazione previste dalla normativa vigente, ove ne ricorrano i presupposti e le condizioni.

Al personale inquadrato nella categoria EP è consentita la partecipazione a qualificate iniziative di aggiornamento professionale e formazione fino ad un massimo di 36 ore annue retribuite da utilizzare in periodi compatibili con le esigenze di servizio. L'Amministrazione deve formalizzare un eventuale, motivato diniego entro dieci giorni dalla ricezione della comunicazione fatta dall'interessato.

15. Aspettativa per dottorato di ricerca e borsa di studio.

Le borse di studio per la frequenza dei corsi di perfezionamento e delle scuole di specializzazione, sono assegnate con decreto del Rettore sulla base delle graduatorie di merito formate in occasione di esami di ammissione. (Legge 30 novembre 1989, n. 398). Il pubblico dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammesso ai corsi di dottorato di ricerca, è collocato a domanda in congedo straordinario per motivi di studio senza assegni per il periodo di durata del corso ed usufruisce della borsa di studio ove ricorrano le condizioni richieste. (Legge 13 agosto 1984, n. 476, articolo 2).

In caso di ammissione ai corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a quest'ultima, l'interessato in congedo conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento presso l'Ateneo presso il quale è instaurato il rapporto di lavoro. Qualora dopo il conseguimento del titolo di dottore di ricerca, il rapporto di lavoro con l'Amministrazione cessa per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti ai sensi del secondo periodo. (Legge 28 dicembre 2001, n. 448, art. 52, comma 57). Il periodo di congedo straordinario è utile ai fini della progressione di carriera e del trattamento di quiescenza e previdenza.

16. Interdizione dal lavoro.

Nei casi previsti dall'art. 17 del D.L.vo. 151/01 sulla tutela delle lavoratrici madri, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi di Servizio sanitario nazionale, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino ai due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20 del D.L. 151/2001.

La durata dei periodi di interdizione, sarà determinata dal Servizio sanitario stesso, per i seguenti motivi:

- a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;

c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

Per usufruire del diritto al congedo di maternità anticipato (interdizione dal lavoro) , le lavoratrici devono presentare:

- specifica domanda alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio, allegando il certificato medico di gravidanza attestante le condizioni previste dall'articolo 17, comma 2, lettera a) del Testo Unico n. 151 del 2001; se la Direzione Provinciale del Lavoro non emette il provvedimento entro sette giorni, la richiesta si intende accolta;
- ricevuta della domanda inoltrata alla Direzione Provinciale del Lavoro.

Il congedo di maternità anticipato è calcolato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie.

Per tutto il periodo di congedo per maternità anticipato, le lavoratrici hanno diritto all'intera retribuzione, comprese le competenze accessorie, nonché alla tredicesima mensilità. Sono esclusi gli emolumenti la cui corresponsione è connessa all'effettiva presenza in servizio (es. straordinario).

In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, viene considerata a tutti gli effetti come malattia, ai sensi dell'art. 19 del Decreto Legislativo n. 151 del 26 marzo 2001. Tali assenze, però, non sono computate nel periodo massimo di comporta previsto dalla normativa per la conservazione del posto.

17. Congedo di maternità.

Di norma è vietato adibire al lavoro le donne durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, nonché i tre mesi successivi a tale data, ai sensi dell'art.16 del Decreto Legislativo n. 151 del 26 marzo 2001.

Nell'ipotesi di parto prematuro, i periodi di congedo obbligatorio non goduti prima della data presunta del parto si aggiungono al periodo di congedo post-partum. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio postparto e il restante periodo pre-parto non fruiti possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio. La richiesta viene accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice ne consentano il rientro al lavoro.

Qualora il parto avvenga successivamente alla data presunta, il congedo obbligatorio prepartum si allunga fino alla data effettiva del parto.

Secondo quanto previsto all'articolo 20 del D.L. n. 151 del 26 marzo 2001, ferma restando la durata complessiva del congedo per maternità (astensione obbligatoria per un totale di mesi 5), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto.

La richiedente dovrà produrre apposita domanda al Servizio Personale ATB e dovrà correderla, nel corso del settimo mese di gravidanza, del certificato del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e del certificato del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, che attestino che tale opzione non pregiudichi la salute della gestante e del nascituro.

Ai fini dell'applicazione del Decreto Legislativo n. 151 del 26 marzo 2001 in materia di tutela e sostegno della maternità, la lavoratrice è tenuta ad informare l'Amministrazione (articolo 8, comma 2, del Decreto Legislativo n. 151 del 26 marzo 2001) dello stato di gravidanza con idonea certificazione medica e, nei trenta giorni successivi al parto, deve presentare il certificato di nascita del bambino (o dichiarazione sostitutiva).

In caso di adozione o affidamento, la madre può fruire del congedo di maternità, della durata di tre mesi, a decorrere dal giorno successivo all'effettivo ingresso del bambino nel nucleo familiare, a condizione che questi, all'atto dell'adozione o affidamento, non abbia ancora compiuto 6 anni.

Nel caso di adozione o affidamento internazionale, il congedo, pari a mesi tre, può essere chiesto fino al compimento dei 18 anni del minore (con riferimento al momento dell'adozione o affidamento) e decorre dal giorno successivo al suo effettivo ingresso nel nucleo familiare.

18. Congedi di paternità.

Il padre ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre, in caso di morte o grave infermità della stessa ovvero in caso di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. Tali condizioni devono essere debitamente documentate (anche con dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà nel caso di abbandono).

In caso di adozione o affidamento (anche internazionale), il padre ha diritto ad un periodo di congedo di tre mesi nell'ipotesi di rinuncia della madre o di suo decesso, grave infermità o abbandono della stessa.

19. Congedo parentale.

Ai sensi dell'articolo 32 del Decreto Legislativo del 26 marzo 2001, n. 151, nei primi otto anni di vita di ciascun bambino, i genitori hanno diritto complessivamente a un massimo di dieci mesi di congedo parentale. Qualora il padre eserciti tale diritto per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi il limite è elevato a undici mesi.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo per maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso sopracitato;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Nel caso di fruizione continuativa, i periodi di congedo comprendono anche gli eventuali giorni festivi e non lavorativi che ricadano all'interno dei periodi stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, quando i diversi periodi di assenza non siano intervallati dalla ripresa del lavoro. L'istanza di congedo parentale va prodotta al Responsabile della struttura con un preavviso di almeno quindici giorni a pena di rigetto della stessa. Sono fatti salvi i casi di comprovata impossibilità del rispetto di tale termine.

Nell'ambito dei sei mesi di congedo parentale che spettano per ogni bambino, nei suoi primi otto anni di vita, alla madre o, in alternativa, al padre, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero. Tale retribuzione spetta, sempre nel limite dei primi trenta giorni complessivi, anche oltre il terzo anno di vita del bambino, purchè il reddito del richiedente non sia superiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Sono esclusi i compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

I successivi cinque mesi sono retribuiti al 30%, se fruiti fino al terzo anno di vita del bambino. Successivamente a questi periodi e fino all'ottavo anno di vita del bambino, il congedo è retribuito al 30% solo se il reddito del richiedente non è superiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

I periodi di congedo parentale retribuiti al 30% sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

Gli ulteriori quattro o cinque mesi non sono retribuiti, ma sono coperti da contribuzione figurativa.

In caso di fruizione contemporanea da parte dei genitori del congedo parentale, è necessario che il dipendente produca idonea certificazione in merito ai periodi fruiti dal proprio coniuge ed alla retribuzione percepita.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Il congedo parentale spetta anche in caso di adozione o affidamento.

Qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento il minore abbia un'età compresa tra i sei e i dodici anni, l'intero periodo di congedo parentale dovrà essere fruito entro i tre anni successivi al suo ingresso nel nucleo familiare.

Entro tale termine i genitori potranno complessivamente fruire dei primi sei mesi di congedo retribuito (i primi 30 giorni per intero e i successivi al 30%). Gli ulteriori periodi saranno retribuiti al 30% se il reddito del richiedente non è superiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Tale disciplina si applica anche nel caso di adozione o affidamento internazionale.

20. Permessi retribuiti per controlli prenatali.

Ai sensi dell'Art. 14 del Decreto Legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono necessariamente essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione dei permessi, le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

21. Congedo per la malattia del bambino. Capo VII del D.Lgs. n° 151/2001.

Entrambi i genitori, anche adottivi o affidatari, hanno diritto, alternativamente e successivamente al periodo di congedo per maternità, di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle documentate malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni, senza limiti temporali.

Per le malattie che si verificano dal 3° al 8° anno, ai genitori, sempre alternativamente, è attribuito il diritto di astenersi dal lavoro nel limite di 5 giorni lavorativi l'anno, per ciascun genitore e per ogni figlio. Per tale periodo spetta la sola copertura contributiva ridotta.

Per fruire dei congedi per malattia del bambino, il genitore deve presentare, (previa comunicazione telefonica) insieme all'istanza, il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, accompagnato da una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'art. 47 del Decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445, attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Per ciascun anno di vita del bambino, e sino al 3° anno, ai genitori spettano trenta giorni di assenza, interamente retribuiti e computati, per entrambi, in modo complessivo.

Per ulteriori assenze allo stesso titolo, eccedenti il suddetto limite, non è corrisposta alcuna retribuzione, ma le stesse sono computate nell'anzianità di servizio.

I periodi di assenza per malattia del figlio durante i primi tre anni di vita, comprendono anche gli eventuali giorni festivi o non lavorativi che ricadano all'interno dei periodi stessi.

Per il personale a tempo determinato il diritto a tale congedo è subordinato alla mancata fruizione del congedo medesimo durante l'anno di riferimento presso altro datore di lavoro, da documentarsi per mezzo di una dichiarazione sostitutiva di notorietà ai sensi degli artt. 47 e 76 del D.P.R. 28/12/2000 n. 445.

La malattia del bambino che comporta il ricovero ospedaliero, debitamente documentato, interrompe, a richiesta, l'eventuale fruizione delle ferie in godimento da parte del genitore (art. 47, comma 4, del Decreto Legislativo n. 151 del 26 marzo 2001).

Ai congedi per malattia del figlio non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore, pertanto il bambino non può essere sottoposto a visita fiscale, né il genitore che lo accudisce è tenuto a rispettare le fasce orarie di reperibilità.

Il congedo per malattia del figlio spetta al genitore richiedente, anche se l'altro genitore non ne abbia diritto.

I genitori di figli in adozione od in affidamento possono fruire dei congedi, alternativamente:

- per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio d'età non superiore a 6 anni;
- per un massimo di 5 giorni lavorativi l'anno per ciascuno dei genitori e per ciascun figlio, dal settimo all'ottavo anno di vita;
- per un massimo di 5 giorni lavorativi l'anno per ciascuno dei genitori e per ciascun figlio, se all'atto dell'adozione o dell'affidamento il minore ha un'età compresa fra i 6 ed i 12 anni.

Il congedo per malattia del bambino è fruito entro i primi 3 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Tutte le assenze per malattia del figlio sono computate nell'anzianità di servizio e, ad eccezione dei periodi nei quali è corrisposta l'intera retribuzione e solo se il congedo è fruito prima del compimento del terzo anno di vita del bambino, le stesse comportano la riduzione delle ferie e della tredicesima mensilità, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo n. 151 del 26 marzo 2001.

22. Riposi giornalieri.

Ai sensi dell'articolo 39 del Decreto Legislativo del 26 marzo 2001, n. 151, nell'ambito del primo anno di vita del bambino, alla lavoratrice madre sono concessi periodi di riposo della durata di due ore giornaliere, nell'ipotesi di orario di lavoro giornaliero di almeno sei ore; in caso di orario inferiore a tale limite, il periodo di riposo è di un'ora. I permessi in questione possono essere fruiti tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro.

I suddetti periodi possono essere fruiti dal padre lavoratore nelle seguenti ipotesi:

- a) quando i figli siano affidati al solo padre;
- b) quando la madre lavoratrice dipendente non se ne avvalga, ovvero rinuncia;
- c) quando la madre non è lavoratrice dipendente, vale a dire sia una lavoratrice autonoma, libera professionista, ecc...;
- d) in caso di decesso o grave infermità della madre.

Il diritto non è riconosciuto al padre se la madre sta usufruendo del congedo obbligatorio o facoltativo. E' altresì da escludere quando la madre non svolga attività lavorativa, fatta salva l'ipotesi di grave infermità della stessa. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre anche quando la madre si trova in congedo obbligatorio o facoltativo.

La medesima disciplina si applica anche in caso di adozione o affidamento (anche internazionale) entro il primo anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Ai sensi dell'articolo 41 del Decreto Legislativo del 26 marzo 2001, n. 151, in caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal predetto articolo 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre.

23. Congedo per l'adozione internazionale.

La lavoratrice, o il lavoratore, ha diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero nel quale deve essere perfezionata la procedura per l'adozione e l'affidamento.

Il periodo di permanenza all'estero è certificato dall'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione.

Il congedo non dà diritto alla corresponsione di alcuna indennità o retribuzione; lo stesso, inoltre, non è utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio e del trattamento di previdenza e quiescenza.

24. Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche.

Qualora il dipendente sia stato riconosciuto portatore di handicap o sia affetto da tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psico-fisica e si sia impegnato a

sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero e di riabilitazione predisposto da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti in materia, può avvalersi delle seguenti misure di sostegno secondo le modalità di esecuzione del progetto:

- a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 34, comma 8, del CCNL del Comparto Universitario stipulato il 9 agosto 2000;
- b) concessione dei permessi giornalieri orari retribuiti, nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
- c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
- d) assegnazione a mansioni dello stesso livello di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, anche con attività formative eventualmente necessarie, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto alla terapia in atto.

La condizione per poter fruire delle suddette agevolazioni è che il dipendente sia stato assunto a tempo indeterminato e che la sua condizione sia stata riconosciuta dalla medesima struttura sanitaria che predispone il progetto di recupero e di riabilitazione.

Qualora la particolare condizione psico-fisica sia stata attestata nei confronti del coniuge, di un parente o affine entro il secondo grado (o, in mancanza, entro il terzo grado), ovvero del convivente stabile il quale abbia iniziato il progetto di recupero e di riabilitazione, il dipendente ha diritto ad essere collocato in aspettativa per motivi di famiglia, per l'intera durata del progetto medesimo.

L'Amministrazione dispone l'accertamento della idoneità al servizio dei dipendenti affetti da tossicodipendenza, da alcolismo cronico o da patologie psichiche, qualora i dipendenti medesimi non si siano volontariamente sottoposti alle previste terapie.

Il dipendente è tenuto a riprendere servizio nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

25. Norme comuni sulle aspettative.

Il dipendente non può fruire continuativamente di due periodi non retribuiti di aspettativa o di congedo, anche se richiesti per motivi diversi, esclusi quelli di salute, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo. Gli eventuali periodi di ferie e di assenza per malattia ricadenti nel predetto periodo non sono considerati servizio attivo.

Tali disposizioni non si applicano nelle ipotesi elencate nell'art. 10 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Universitario, stipulato il 13.5.03 e, precisamente, in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per distacchi sindacali, per volontariato, di assenze o collocamento in aspettativa richiesto ai sensi del Decreto Legislativo n. 151 del 26 marzo 2001.

L'Amministrazione, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita immediatamente il dipendente a riprendere servizio. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.

Salvo casi di comprovato impedimento, la mancata ripresa del servizio entro il termine assegnato dall'Amministrazione o alla scadenza del periodo di aspettativa, comporta, nei confronti del dipendente, la risoluzione del rapporto di lavoro senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso.

26. Collaboratori ed esperti linguistici.

Per quanto riguarda i Collaboratori ed esperti linguistici si rinvia al CCNL del 9.8.2000 e s.m.i. ed al CCIA di Ateneo.

Si ricorda, infine, alle SS.LL. che tutte le istanze del personale, relative alle varie tipologie di assenze dal servizio, devono essere trasmesse, in originale, al Servizio Personale ATB, nei tempi previsti dalla normativa vigente.

In ossequio al principio della dematerializzazione del cartaceo e della direttiva del MIT del 18.11.2005 sulla “Comunicazione interna alle Pubbliche Amministrazioni” la presente circolare viene trasmessa esclusivamente per posta elettronica ed inserita nel sito Web dell’Ateneo nella pagina riservata al Settore Affari del Personale - Servizio Personale Amministrativo, Tecnico e di Biblioteca.

Il Direttore Amministrativo
Dott. Luigi RENZULLO