



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA RISORSE UMANE  
UO GESTIONE PRESENZE E TRATTAMENTO ACCESSORIO

A tutto il personale TAB

Oggetto: CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca triennio 2016-2018.  
Assenze, permessi e congedi.

Il nuovo CCNL, siglato in data 19 aprile 2018, introduce alcune modifiche in relazione alle assenze, ai permessi e ai congedi che di seguito si illustrano in sintesi.

Si premette che a norma dell'art. 1 comma 10 del CCNL *“per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione e le specifiche norme di settore, in quanto compatibili con le suddette disposizioni e con le norme legislative, nei limiti del D.Lgs. n. 165/2001”*.

Pertanto nella trattazione degli istituti contrattuali, modificati ed integrati dal CCNL, sarà esplicitato il riferimento agli articoli del precedente CCNL che hanno subito dette modifiche.

## Art. 46 FERIE E RIPOSI SOLIDALI

Ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 151 del 2015, *“i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro”*.

L'articolo in esame stabilisce che, su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere in tutto o in parte ad altro dipendente che abbia l'esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per particolari situazioni 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'art. 10 del d. lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni (nel nostro caso possono essere cedute massimo 8 giorni di ferie e le 4 festività soppresse);
- b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA RISORSE UMANE  
UO GESTIONE PRESENZE E TRATTAMENTO ACCESSORIO

Dal comma 2 in poi è indicato l'iter amministrativo da seguire.

Si evidenzia che ai sensi del comma 10 *“la presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale”*.

## Art. 47 PERMESSI RETRIBUITI

L'articolo sostituisce l'art. 30, comma 1, primo e secondo alinea e comma 3 del precedente CCNL del 16/10/2008.

Il comma 1, lett. b) dell'art. 47 estende la fruizione dei tre giorni per evento al lutto per *“il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge 76/2016”*. Si evidenzia che secondo il comma 36 del suddetto articolo *“si intendono per –conviventi di fatto - due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da una unione civile”*. Secondo il successivo comma 37, ai fini dell'accertamento della stabile convivenza, si fa riferimento alla *“dichiarazione anagrafica di cui all'art. 4 e alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 13 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1989, n. 223”*

La disposizione contrattuale prevede che i giorni di permesso devono essere fruiti **entro 7 giorni lavorativi dal decesso**.

Il comma 2 dell'art. 47 disciplina il permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio del dipendente. La novità concerne il termine entro il quale il dipendente può fruire di detto permesso: entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio, a fronte dell'originaria previsione di 10 giorni. Detto periodo di 45 giorni è da intendersi comprensivo dei 15 gg.

I commi 3 e 4 chiariscono che i suddetti permessi non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio. Durante tali periodi il dipendente ha diritto all'intera retribuzione, con l'esclusione dei compensi per il lavoro straordinario e le indennità che richiedono lo svolgimento della prestazione lavorativa.

## Art. 48 PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI:

L'articolo sostituisce l'art. 30, comma 2, del precedente CCNL, e prevede la concessione, a domanda e compatibilmente con le esigenze di servizio, di 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.

In particolare



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA RISORSE UMANE  
UO GESTIONE PRESENZE E TRATTAMENTO ACCESSORIO

- la richiesta deve essere motivata ma il dipendente non deve più produrre una documentazione mediante autocertificazione;
- sono concessi compatibilmente con le esigenze di servizio;
- sono utili a tutti gli effetti;
- sono riproporzionati in caso di part-time;
- sono interamente retribuiti, ad eccezione dei compensi per lavoro straordinario e quelli legati all'effettivo svolgimento della prestazione.
- se fruiti cumulativamente per l'intera giornata, l'incidenza sul monte ore annuo a disposizione è convenzionalmente pari a sei ore, a prescindere dalla durata del regime orario previsto per la giornata di permesso; quindi la giornata di 9 ore sarà giustificata per intero con un'incidenza sul monte ore a disposizione del dipendente di sole 6 ore. In caso di part-time va riproporzionato anche tale valore;
- non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previste dalla legge, dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
- sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo di lavoro

## Art. 49 PERMESSI E CONGEDI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE

L'articolo sostituisce l'art. 30, comma 1, terzo alinea, e comma 6 del precedente CCNL del 16/10/2008.

I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (dipendente che assiste un familiare portatore di handicap). Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

Si evidenzia però che al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.

Nel comma 3 si disciplinano gli adempimenti da porre in essere dal dipendente nei i casi di necessità ed urgenza.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA RISORSE UMANE  
UO GESTIONE PRESENZE E TRATTAMENTO ACCESSORIO

Nel comma 4 si fa riferimento ad altri permessi retribuiti, ove ne ricorrano le condizioni, previsti da specifiche norme di legge, con particolare riferimento ai:

- permessi per i donatori di sangue, previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107;
- permessi per donatori di midollo osseo, previsti 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 al comma 1 dell'art. 1 del DPR n. 278/2000, fermo restando che quanto previsto per i permessi per lutto può trovare applicazione in alternativa alle disposizioni di cui all'art. 47 comma 1 lett. b). Le due modalità di fruizione non possono essere cumulate nell'anno.

Il comma 5 disciplina gli adempimenti da porre in essere da parte del dipendente, ivi compresi i casi di comprovata urgenza.

## ART. 50 PERMESSI ORARI A RECUPERO

L'articolo sostituisce l'art. 34 del precedente CCNL del 16/10/2008, e si evidenzia che il terzo e quarto capoverso del comma 1 di detto articolo (in materia di permessi richiesti per documentate esigenze di salute) sono sostituiti dall'art. 51 che verrà di seguito trattato.

La disciplina non innova in materia di limite massimo della durata del permesso giornaliero (metà dell'orario di lavoro) né modifica il limite massimo delle ore fruibili nel corso dell'anno (36). Il comma 2 esplicita gli adempimenti del dipendente, ivi compresi i casi di urgenza.

## ART. 51 ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE OD ESAMI DIAGNOSTICI

Come sopra evidenziato il presente articolo sostituisce il terzo e quarto capoverso del comma 1 dell'art. 34 del precedente CCNL del 16/10/2008 (in materia di permessi richiesti per documentate esigenze di salute), introducendo una disciplina dettagliata in ordine alla casistica, alle modalità ed alle attestazioni da produrre. Ad ogni buon fine di seguito e a titolo esplicativo si ritiene utile esporre in dettaglio l'articolata normativa, rinviando comunque alla norma contrattuale.

Si prevede la possibilità di fruire di permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

I permessi orari in questione:



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA RISORSE UMANE  
UO GESTIONE PRESENZE E TRATTAMENTO ACCESSORIO

- a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
- b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni;
- c) ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa;
- d) 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 lavoratore è 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 è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

L'assenza per i permessi è giustificata mediante attestazione di presenza, 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.

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

## CASI DI IMPUTABILITA' DELL'ASSENZA DELLE PRESTAZIONI SPECIALISTICHE ALLE ASSENZE PER MALATTIA

Chiarito quanto sopra riguardo alla fruizione di permessi per espletamento di visite, terapie e prestazioni specialistiche o esami diagnostici, si prendono di seguito in esame i casi tassativi, previsti dal CCNL, nei quali il dipendente può fruire dell'istituto della malattia per visite specialistiche:

- 1) Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto (dipendente che già è assente per malattia), la relativa assenza è imputata alla



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA RISORSE UMANE  
UO GESTIONE PRESENZE E TRATTAMENTO ACCESSORIO

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 (certificato trasmesso all'INPS);
  - attestazione di presenza da trasmettere all'amministrazione, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, anche in ordine all'orario (COMMA 11).
- 2) nel caso in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/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 di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione con l'indicazione del predetto impegno organico.

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

- 3) Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabilito.

I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario 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, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, anche in ordine all'orario.

Resta fermo che nell'ipotesi di controllo del medico fiscale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura come sopra descritto.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA RISORSE UMANE  
UO GESTIONE PRESENZE E TRATTAMENTO ACCESSORIO

Il dipendente potrà fruire, in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche degli altri permessi contrattuali:

- permessi orari a recupero;
- permessi per motivi personali e familiari;
- riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario;
- riposi connessi alla banca delle ore.

Nell'ambito di questo nuovo CCNL sono stati, inoltre, introdotti istituti innovativi definiti di particolare rilevanza sociale:

## Art. 18 CONGEDI PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA

Ai sensi dell'art. 24 della legge 80/2015, le lavoratrici, che sono inserite in percorsi di protezione, debitamente certificati, possono fruire di 90 giorni lavorativi di congedo da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dall'inizio del percorso. Tali congedi possono essere utilizzati su base oraria o giornaliera.

Le dipendenti in esame, hanno anche diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche al di fuori dei limiti quantitativi previsti per tale tipologia lavorativa.

Ai sensi dell'art. 14, comma 6 della legge 124/2015, le lavoratrici possono anche presentare la domanda di trasferimento ad altra pubblica amministrazione ubicata in un altro comune rispetto a quello di residenza

Possono fruire di ulteriori trenta giorni di aspettativa non retribuita.

## ART. 19 UNIONI CIVILI

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Sotto il profilo strettamente inerente all'oggetto della presente circolare si richiama infine il comma 9 dell'art. 58 Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal contratto o dai precedenti CCNL relativi al



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA RISORSE UMANE  
UO GESTIONE PRESENZE E TRATTAMENTO ACCESSORIO

comparto Università, ivi comprese le assenze per malattia. Restano escluse dal riproporzionamento il congedo di maternità e paternità previsto dal D.lgs 151/2001, anche per la parte rientrante in periodo non lavorativo, il permesso per matrimonio, il parentale, i riposi giornalieri per maternità, i permessi per lutto che spettano per intero.

Il Trattamento economico è sempre commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

Il Direttore Generale  
*Dott. Antonio Romeo*

*RPA – Responsabile della struttura  
F.to Dott.ssa Giulia Musto*

*Il Dirigente  
Dott. Sergio Casella*