Procura Generale della Repubblica
presso la Sezione distaccata di Corte d'Appello – SASSARI

PROGETTO n. 3/2018:
"Le principali novità introdotte dal nuovo C.C.N.L. del comparto Funzioni Centrali, sottoscritto il 12.02.2018".

LINEE GUIDA SUI NUOVI ISTITUTI CONTRATTUALI

A cura di:

Dott.ssa Maria Elena Crabu - Dirigente

Dott.ssa Antonella Murgia - Funzionario giudiziario

Dott.ssa Consuelo Carboni - Assistente giudiziario

Sig.ra Francesca Calvia - Operatore giudiziario

Dott. Vittorio Casu - Ausiliario

INDICE

Presentazione

Art. 28 - Ferie e recupero festività soppresse 1

Art. 29 - Festività 3

Art. 30 - Ferie e riposi solidali 4

Art. 31 - Permessi retribuiti 6

Art. 32 - Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari 7

Art. 33 - Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge 9

Art. 34 - Permessi orari a recupero 10

Art. 35 - Assenze per espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici 11

Art. 36 - Congedi per le donne vittime di violenza 16

Art. 37 - Assenze per malattia 18

Art. 38 - Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita 22

Art. 39 - Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio 24

Art. 40 - Aspettativa per motivi familiari e personali 25

Art. 41 - Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizi all'estero 26

Art. 42 - Altre aspettative previste da disposizioni di legge 27

Art. 43 - Norme comuni sulle aspettative 29

Art. 44 - Congedi dei genitori 30

Art. 45 - Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche 33

Art. 46 - Diritto allo studio 35

Art. 47 - Congedi per la formazione 38

Art. 48 - Servizio militare 40

Art. 49 - Unioni civili 41

MODULISTICA 42

MODULISTICA L. 104/92 43

PRESENTAZIONE

Il nuovo **C.C.N.L. 2016-2018 del comparto Funzioni Centrali**, sottoscritto in data 12.02.2018 e in vigore dal 13.02.2018, prevede una serie di norme e di istituti che innovano e rafforzano i diritti dei lavoratori rispetto a quanto disciplinato nei previgenti contratti.

La materia è complessa e di gran rilievo per il personale non dirigente. Pertanto, ai fini della corretta applicazione dei nuovi istituti inerenti il rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti, era necessario procedere allo studio e all'approfondimento delle nuove disposizioni, nonché al coordinamento con le diverse modifiche riguardanti la riforma della P.A., il D.Lgs. 165/2001 (T.U. sul Pubblico impiego) e il D.Lgs. 150/2009 (Riforma Brunetta).

Lo studio e gli approfondimenti hanno richiesto una particolare attenzione per soddisfare:

- un'azione amministrativa efficace ed efficiente nella corretta applicazione dei contenuti del nuovo contratto a garanzia dei diritti e doveri dei lavoratori;
- potenziare l'attività della Segreteria Generale del Personale nell'applicazione della nuova normativa contrattuale, con l'adozione di "Linee guida sui nuovi istituti contrattuali" unitamente alla nuova "modulistica";
- fornire un'efficace informazione ai lavoratori su un settore di particolare interesse e rilevanza.

L'ufficio ha predisposto la realizzazione del progetto 3/2018 **"Le principali novità introdotte dal nuovo C.C.N.L. del comparto Funzioni Centrali sottoscritto il 12.02.2018"**, riguardanti il **Capo IV "ferie e festività"** e il **Capo V "Permessi, assenze e congedi"**.

È stato costituito un "lavoro di gruppo" composto da:
Dirigente, Dott.ssa Maria Elena Crabu
Funzionario giudiziario, Dott.ssa Antonella Murgia
Assistente giudiziario, Dott.ssa Consuelo Carboni
Operatore giudiziario, Sig.ra Francesca Calvia
Ausiliario, Dott. Vittorio Casu

Diversi sono stati gli incontri periodici del lavoro di gruppo per:

a) ricerca e raccolta sistematica delle novità normative e interpretative sul nuovo C.C.N.L.;
b) studio, approfondimenti e condivisioni sulla nuova disciplina degli istituti contrattuali e di quant'altro previsto nel nuovo contratto;
c) rilevazione degli aspetti critici connessi alle novità;
d) predisposizione della nuova modulistica e il nuovo documento ***"Linee guida sui nuovi istituti contrattuali"***;
e) informativa al personale, confronti e condivisione.

Al fine di facilitare le informazioni al personale sugli aggiornamenti del contratto è stato realizzato il documento ***"Linee guida sui nuovi istituti contrattuali, C.C.N.L. 2016-2018 del comparto Funzioni Centrali, sottoscritto in data 12.02.2018".***

Il documento è composto da schede individuali e nominative per ciascun articolo (dall'art. 28 all'art. 49 CCNL), che riportano integralmente il testo del nuovo CCNL.
Le innovazioni, le modifiche, nonché le parti di maggiore rilevanza sono state evidenziate in grassetto.
Alcuni istituti contrattuali hanno richiesto maggiori approfondimenti e altri sono stati segnalati come "NOVITÀ".
Laddove si è ritenuto necessario si è provveduto, con collegamento ipertestuale, ad allegare quesiti, orientamenti ARAN, circolari, note e modulistica.

CAPO IV
Ferie e festività

Art. 28
Ferie e recupero festività soppresse
CONFERMA LA DISCIPLINA PREVISTA DAL PRECEDENTE CCNL

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

3. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

4. Per i dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai commi 2 e 3.

5. Dopo tre anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 4 spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3.

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77.

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui agli artt. 31 e 33 conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Le ferie non possono essere fruite ad ore.

10. L'amministrazione pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.

11. 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.

12. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruite nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

13. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute.

14. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

15. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.

16. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. È cura del dipendente informare tempestivamente l'amministrazione, ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti.

17. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 37, comma 2, il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui ai commi 14 e 15.

Nota
Con la dichiarazione congiunta n. 1 del nuovo CCNL *"le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'art. 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella legge 135 del 2012, all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come le ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità"*.

Art. 29
Festività

1. Sono considerati giorni festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, **purché ricada in un giorno lavorativo**.

2. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non deve essere inferiore alle ventiquattro ore.

Nota
Il nuovo CCNL precisa che per usufruire della ricorrenza del Santo Patrono questa deve ricadere in un giorno lavorativo.

Art. 30
Ferie e riposi solidali
NUOVO ISTITUTO

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza **di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute**:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'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;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

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

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

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

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

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. [V. **ALL. 1** Ispettorato nazionale del lavoro, nota 10916 del 10.08.2018]

Approfondimento
Le "ferie solidali" sono una novità assoluta: consentono ai dipendenti di cedere, volontariamente e gratuitamente, parte delle proprie ferie ad altri dipendenti per *"**prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute**"*.

Le ferie cedibili sono:

- le giornate di ferie ancora da fruire ed eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire;
- le quattro giornate di riposo per le festività soppresse.

Per utilizzare le ferie solidali cedute dagli altri dipendenti, è necessario che il richiedente abbia usufruito completamente delle proprie giornate di ferie o di festività soppresse, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

CAPO V
Permessi, assenze e congedi

Art. 31
Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;

b) lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o **il convivente ai sensi dell'art. 1, comma 36 e 50 della legge 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.** [V. **ALL. 2** Ispettorato nazionale del lavoro, nota 10916 del 10.08.2018 e **ALL. 3** Circolare INPS n. 65 del 13.04.2018]

2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. **Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.** [V. **ALL. 2** Ispettorato nazionale del lavoro, nota 10916 del 10.08.2018 e **ALL. 3** Circolare INPS n. 65 del 13.04.2018]

3. I permessi dei commi 1 e 2 non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Approfondimento:
Il **permesso per lutto** è previsto anche in caso di convivenze, disciplinate dalla Legge 76/2016.
Per ogni evento luttuoso, al dipendente spettano **3 giorni**, **anche non consecutivi**, da usufruire entro 7 giorni lavorativi dall'evento.

Il **permesso per matrimonio** si estende anche alle persone unite civilmente, secondo quanto previsto dall'art. 49 CCNL.
Il dipendente ha diritto a **15 giorni consecutivi**, da usufruire entro 45 giorni dall'evento.

Gli ulteriori permessi previsti dall'art. 18 del precedente CCNL, sono regolati dagli artt. 32 e 33 del nuovo CCNL.

Art. 32
Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, **18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari**. [V. **ALL. 4** ARAN CFC8 del 04.07.2018]

2. I permessi orari retribuiti del comma 1:

a) non riducono le ferie;

b) **non sono fruibili per frazione di ora**; [V. **ALL. 5** ARAN CFC1 del 15.06.2018]

c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;

d) **non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore**, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, **nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore**; [V. **ALL. 6** ARAN CFC2 del 15.06.2018]

e) possono essere **fruiti, cumulativamente,** anche **per la durata dell'intera giornata lavorativa**; in tale ipotesi, **l'incidenza** dell'assenza **sul monte** ore a disposizione del dipendente **è convenzionalmente pari a sei ore**; [V. **ALL. 7** ARAN CFC7 del 04.07.2018 e **ALL. 8** Ministero della Giustizia, Risposta a quesito del 10.12.2018]

f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. In caso di **rapporto di lavoro a tempo parziale**, si procede al **riproporzionamento delle ore di permesso** di cui al comma 1. [V. **ALL. 9** ARAN CFC3 del 15.06.2018]

Approfondimento:
I permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari, in precedenza disciplinati dall'art. 18 del CCNL, presentano alcune novità:

- **Non richiedono la presentazione una documentazione giustificativa.**
- Non sono fruibili per frazioni di ora, ma tale locuzione va interpretata nel senso che i permessi in questione **non sono fruibili per un arco temporale inferiore ad una sola ora, mentre è possibile che il permesso sia utilizzato per frazioni superiori alla prima ora** (un'ora e quindici minuti, un'ora e trenta, ecc.).

- **Nella medesima giornata**, i permessi in oggetto **non possono essere fruiti congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore** (ad es. permessi a recupero), **e non possono neppure essere fruiti congiuntamente con i riposi compensativi** di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore.
  Occorre precisare che, nella stessa giornata, è possibile fruire di più di un permesso per motivi personali e familiari, poiché il limite riguarda solo *"altre tipologie di permessi fruibili ad ore".* Inoltre, nella stessa giornata, il dipendente può fruire cumulativamente dei permessi per motivi personali e familiari e dei permessi orari che configurano un suo diritto soggettivo, la cui fruibilità non è subordinata ad alcuna valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio, come nel caso dell'art. 33 della L. n. 104/1992 o dell'art. 39 D.Lgs. n. 151/2001.

- Possono essere **fruiti ad ore per l'intera giornata lavorativa**; in tal caso, **l'incidenza sul monte ore** a disposizione del dipendente nella giornata lavorativa **è convenzionalmente pari a sei ore**, quindi, non si determina né un recupero, né un credito orario.

- Non riducono le ferie e sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio.

- In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, le 18 ore di permesso retribuito devono essere riproporzionate in ragione della percentuale delle ore contrattuali.

Art. 33
Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge

1. 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. 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.

2. 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.

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

4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche di legge, con particolare riferimento ai 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, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000, fermo restando quanto previsto per i permessi per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva quanto previsto dall'art. 31, comma 1, lettera b).

5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, **il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso**.

Approfondimento:
Per quanto riguarda i **permessi previsti dall'art. 33, co. 3, Legge 104/1992**, il dipendente deve presentare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese, una **programmazione mensile** dei giorni in cui intende assentarsi.
Tuttavia, **in caso di necessità e urgenza**, è possibile presentare la **domanda nelle 24 ore precedenti** la fruizione del permesso **e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro** del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

Per quanto concerne i **permessi per donazione sangue**, **permessi per donazione midollo osseo** e **permessi per gravi e documentati motivi** (art. 4, co. 1, L. 53/200), la domanda deve essere presentata con un **preavviso di 3 giorni**, salvi i casi necessità e 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.

Art. 34
Permessi orari a recupero
CONFERMA LA DISCIPLINA PREVISTA DAL PRECEDENTE CCNL

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue. [V. **ALL. 10** ARAN CFC6 del 04.07.2018]

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

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le modalità individuate dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Nota:
I permessi orari a recupero erano disciplinati dall'art. 20 del precedente CCNL e le modalità di fruizione sono rimaste invariate:

- non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono superare le 36 ore annue;
- la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità;
- devono essere recuperati entro il mese successivo, altrimenti si procede alla proporzionale decurtazione della retribuzione.

Art. 35
Assenze per espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici
NUOVO ISTITUTO

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici 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.

2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

3. I permessi orari di cui al comma 1:

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; [V. **ALL. 10** ARAN CFC6 del 04.07.2018 e **ALL. 11** RISPOSTA ARAN A QUESITO DEL MEF, PROT. 12122 del 31.05.2018]

b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. I permessi orari di cui al comma 1 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. [V. **ALL. 12** RISPOSTA ARAN A QUESITO DEL MEF, PROT. 12389 dell'11.06.2018]

6. 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.

7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. 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.

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1, 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.

10. 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.

11. 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, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. [V. **ALL. 13** ARAN CFC5 del 04.07.2018] In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

a) 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;
b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10 del presente articolo.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi 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 l'attestazione di presenza di cui al comma 11, lett. b).

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.

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

lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11, 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.

15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal presente CCNL.

Approfondimento:

L'articolo in questione introduce una nuova tipologia di permessi per effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, non connessi a patologia in atto o incapacità lavorativa.

Per tali permessi è previsto un monte ore di **18 ore annue fruibili su base oraria o su base giornaliera, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro**.

I **PERMESSI FRUITI SU BASE ORARIA**:

- **nella medesima giornata**, **non possono essere fruiti congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore** (ad es. permessi a recupero), **e non possono neppure essere fruiti congiuntamente con i riposi compensativi** di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore.
- **Non** sono **assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio** (decurtazione prevista per i primi 10 giorni di assenza per malattia dall' art. 71, D.L. 112/2008, c.d. Decreto Brunetta) (art. 35, comma 3, lett. b).
- **Ai soli fini del computo del periodo di comporto**, sei ore di permesso fruite su base oraria, in una giornata lavorativa di 9 ore, corrispondono convenzionalmente ad un'intera giornata lavorativa (art. 35, comma 4).

I **PERMESSI FRUITI PER L'INTERA GIORNATA LAVORATIVA:**

- vengono computati **con riferimento all'orario di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza** (art. 35, comma 5). Quindi, se il dipendente fruisce del permesso in una giornata con orario di lavoro di 9 ore, la riduzione sarà pari a 9 ore.
- Sono **assoggettati alla decurtazione prevista per i primi 10 giorni di assenza per malattia** (art. 35, comma 6) **e vengono, altresì, computati ai fini del periodo di comporto**.

LA **DOMANDA DI FRUIZIONE**:

- deve essere presentata dal dipendente con un **preavviso di tre giorni**;
- in caso di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere anche presentata **nelle 24 ore precedenti** la fruizione **e comunque all'inizio dell'orario di lavoro** del giorno in cui si intende fruire del periodo di permesso orario o giornaliero (art. 35, comma 8).

GIUSTIFICAZIONE PERMESSI PER L'EFFETTUAZIONE DI VISITE, PRESTAZIONI ED ESAMI DIAGNOSTICI:
Tali permessi devono essere giustificati con adeguata **attestazione di presenza, anche in ordine all'orario**, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura dove si è svolta la visita, la prestazione o l'esame diagnostico (art. 35, comma 9).

IPOTESI DI INCAPACITÀ LAVORATIVA:

I **commi 11, 12 e 14** dell'articolo 35 si riferiscono a situazioni che comportano uno **stato di incapacità lavorativa.**
Per questo motivo, essi si differenziano dai permessi regolati negli altri commi e vengono **ricondotti alla nozione di malattia** (*"la relativa assenza è imputata a malattia"*).
Di conseguenza, in tali casi, **l'assenza non è fruibile ad ore e non vi è riduzione del monte ore annuo di 18 ore**.
In ogni caso, sono soggetti alla **decurtazione del trattamento economico nei primi 10 giorni e al computo ai fini del periodo di comporto**.

Le fattispecie regolate dai commi 11, 12 e 14 sono le seguenti:

- **comma 11**: la visita, l'esame o la terapia sono concomitanti ad una situazione di incapacità lavorativa temporanea conseguente ad una patologia in atto;
- **comma 12**: l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico di visite, accertamenti, esami o terapie;
- **comma 14**: a causa della patologia sofferta, il dipendente deve sottoporsi, anche per lunghi periodi, ad un ciclo di terapie che implicano incapacità lavorativa.

Giustificazioni:

- Nelle ipotesi di cui al **comma 11**, l'assenza per malattia è giustificata con una **duplice attestazione**:
  a) attestazione di malattia del medico curante;
  b) attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno effettuato la visita o la prestazione.

- Nelle ipotesi di cui al **comma 12**, l'assenza per malattia è giustificata **esclusivamente** con una *"attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno effettuato la visita o la prestazione"*, **nella quale deve essere indicata anche la conseguente incapacità lavorativa**.

- Nelle ipotesi di cui al **comma 14**, l'assenza per malattia deve essere giustificata mediante **un'unica certificazione**, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti.
  Prima dell'inizio della terapia, **i lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione, fornendo il calendario previsto, ove sussistente**.
  Successivamente, **il dipendente deve presentare all'amministrazione le singole attestazioni di presenza,** ai sensi dei commi 9, 10, 11, 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.

Visita fiscale:
Si rammenta inoltre che in caso di visita fiscale *"l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura ...."* (comma 13).

*** Nella pagina successiva, si riporta la tabella Aran. prot. 12389 dell'11.06.2018, che sintetizza la disciplina contenuta nell'art. 35.

TABELLA ARAN PROT. 12389 DELL'11.06.2018

TIPOLOGIA DI ASSENZA	RIFERIMENTO	RIDUZIONE MONTE ORE ANNUO	DECURTAZIONE TRATTAMENTO ECONOMICO NEI PRIMI 10 GIORNI	COMPUTO AI FINI DEL PERIODO DI COMPORTO	COME SI GIUSTIFICA ASSENZA
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici senza incapacità lavorativa di **durata inferiore all'intera giornata lavorativa**	Commi 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 15	SI (delle ore per visita o altro comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro)	NO	SI (con le modalità di cui all'art. 35, comma 4)	ATTESTAZIONE PRESENZA
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici senza incapacità lavorativa di durata **pari all'intera giornata lavorativa**	Commi 5 e 6	Si (di un numero di ore pari alla durata effettiva della specifica giornata lavorativa)	SI	SI	ATTESTAZIONE PRESENZA
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici con **incapacità lavorativa** determinata da patologie in atto	**Comma 11**	NO	SI	SI	CERTIFICATO MEDICO-ATTESTAZIONE PRESENZA
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici con **incapacità lavorativa** determinata da caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle stesse	**Comma 12**	NO	SI	SI	ATTESTAZIONE DI PRESENZA RECANTE ANCHE INDICAZIONE CONSEGUENTE INCAPACITÀ LAVORATIVA
Assenze per l'espletamento di cicli di terapie implicanti **incapacità lavorativa** a causa della patologia sofferta	**Comma 14**	NO	SI (fatti salvi i casi in cui sia applicabile quanto previsto dall'art. 38)	SI (fatti salvi i casi in cui sia applicabile quanto previsto dall'art. 38)	UNICA CERTIFICAZIONE MEDICA INIZIALE - SINGOLE ATTESTAZIONI DI PRESENZA

Art. 36
Congedi per le donne vittime di violenza
NUOVO ISTITUTO

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, dall'art. 44 del presente contratto.

4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art. 58 del presente contratto. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area o categoria.

8. I congedi di cui al presente comma possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 40 per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni,

ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 43, comma 1 (Norme comuni sulle aspettative).

Approfondimento:

L'articolo in oggetto introduce una nuova tutela per le donne, ovvero il **diritto per le lavoratrici dipendenti di assentarsi dal posto di lavoro se vittime di violenza di genere**.

Tale congedo può essere chiesto dalla **lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere**, **debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio** istituite a norma di legge (L. n.119/2013).

In questi casi la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di **90 giorni lavorativi** e deve essere fruito **nell'arco** temporale **di tre anni**, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Il **congedo** è **retribuito**: alla lavoratrice spetta il trattamento economico previsto per il congedo di maternità.

Il periodo di congedo può essere usufruito su **base giornaliera o oraria.**
La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo (comma 5).

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, oltre al congedo retribuito, ha diritto alla **trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale**.
Inoltre, su richiesta della lavoratrice, il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

I congedi per le donne vittime di violenza di genere possono essere **cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni** anche in deroga a quanto previsto in materia di cumulo delle aspettative purché non ostino specifiche esigenze di servizio.

Art. 37
Assenze per malattia

1. 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 tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dipendente che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.

3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'amministrazione, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 171/2011.

5. Ove non sia possibile applicare il comma 4, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione, con le procedure di cui al D.P.R. n. 171/2011, può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.

6. L'amministrazione può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l'accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.

8. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

9. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

10. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, ferma restando la normativa vigente, è il seguente:

a) intera retribuzione mensile fissa e continuativa con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio fisso e ricorrente, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità legate allo svolgimento della prestazione lavorativa; in tale periodo sono computati la giornata del sabato, anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni, nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso;
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 previsto nel comma 1;
d) i periodi di assenza previsti dal comma 2, non sono retribuiti;
e) i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 7, comma 6, lettera b), se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

11. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e prericovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai conseguenti periodi di convalescenza.

12. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.

13. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

14. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti.

15. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione.

16. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile ottenuto dal dipendente è versato da quest'ultimo all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 10, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

Approfondimento:

TRATTAMENTO ECONOMICO:
Per quanto attiene il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è necessario armonizzare la previsione dell'art. 37, comma 10, nuovo CCNL e la normativa di cui all'art. 71, D.L. 112/2008, c.d. Decreto Brunetta, convertito dalla L. 133/2008 e tuttora in vigore.

Il trattamento economico, voce stipendio, durante la malattia, non ha subito alcuna modifica rispetto al contratto precedente.

Il trattamento economico accessorio, nello specifico l'indennità di amministrazione, ha subito le modifiche di seguito indicate.

- **MALATTIA INFERIORE o PARI AI 10 GIORNI**:
  Sull'indennità di amministrazione si applicano le trattenute previste dall'art. 71 del D.L. 112/2008.

- **MALATTIA INFERIORE O PARI AI 15 GIORNI** (anziché 14 giorni, come previsto dal precedente CCNL):
  Sull'indennità di amministrazione si applicano:
  - per i primi 10 giorni, le trattenute previste dall'art. 71 del D.L. 112/2008.
  - dall'11° al 15° giorno, le decurtazioni previste dal nuovo CCNL (art. 37, comma 10, lett. a)

- **MALATTIA SUPERIORE AI 15 GIORNI** (anziché 14 giorni, come previsto dal precedente CCNL):
  Sull'indennità di amministrazione si applicano le trattenute previste dall'art. 71 del D.L. 112/2008 per i primi 10 giorni e per i restanti giorni di malattia non operano le decurtazioni previste dall'art. 37, comma 10, lett. a, nuovo CCNL.

La **decurtazione prevista per i primi 10 giorni di malattia dall'art. 71, D.L. 112/2008, non opera in caso di assenze per malattia dovute a ricovero ospedaliero e successivo periodo di convalescenza post-ricovero** (art. 37, co. 10, lett a).

TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI DAY-HOSPITAL, RICOVERO DOMICILIARE SOSTITUTIVO DI RICOVERO, DAY-SURGERY, DAY-SERVICE, PRE-OSPEDALIZZAZIONE E PRERICOVERO

- *Day-hospital:* ricovero per un giorno per eseguire determinate indagini diagnostiche, specialistiche o terapie.
- *Day-surgery:* prestazione di *day hospital* che avviene per interventi chirurgici che avvengono in giornata.
- *Day-service*: assistenza specialistica ambulatoriale usato per gestire casi clinici complessi attraverso diverse visite, esami strumentali e prestazioni terapeutiche che coinvolgono più professionisti.
- Pre-ospedalizzazione e prericovero: fase di accesso del paziente all'interno della struttura sanitaria ospedaliera atta all'espletamento delle prestazioni che permettono di valutare l'idoneità del paziente ad essere sottoposto ad intervento chirurgico. La pre-ospedalizzazione riguarda tutti gli accertamenti che vengono eseguiti fino a 30 giorni prima dell'intervento chirurgico.

Tali assenze **sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai conseguenti periodi di convalescenza** (art. 37, co. 11). Pertanto, anche in tali casi non opera la decurtazione prevista per i primi 10 giorni di malattia dall'art. 71, D.L. 112/2008.

TRATTAMENTI ACCESSORI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

I trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, secondo un **criterio NON necessariamente proporzionale alle giornate lavorate.**

MALATTIA INSORTA DURANTE LA GIORNATA DI LAVORO

Il precedente CCNL regolava l'ipotesi della malattia insorta durante l'orario di lavoro, con conseguente uscita del dipendente dalla sede dell'ufficio nei modi seguenti:

- se la certificazione medica aveva decorrenza dal giorno successivo a quello della parziale prestazione lavorativa, il dipendente avrebbe dovuto recuperare le ore non lavorate;
- se la certificazione medica aveva decorrenza dalla stessa giornata della parziale prestazione lavorativa, l'assenza veniva imputata alla malattia e il dipendente poteva utilizzare successivamente le ore lavorate, come riposo compensativo di pari entità.

Il nuovo art. 37 CCNL non prevede le **predette fattispecie**, pertanto, **devono ritenersi superate**. [V. ALL. 14 Risposta ARAN a quesito dell'Agenzia delle entrate e relativo commento dell'Agenzia delle entrate]

Art. 38
Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di *day hospital*, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dai rispettivi CCNL.

2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medicolegali delle Aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

3. **Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare**.

4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

5. **La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti**.

6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.

Approfondimento:

Tutele estese anche ai giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali della terapia salvavita
Il nuovo CCNL amplia le tutele riconosciute in caso di malattie gravi che richiedono terapie salvavita (es. emodialisi, chemioterapia). Infatti, a differenza del passato, sono esclusi dal computo del periodo di comporto, non solo i giorni di ricovero ospedaliero, di day-hospital e i giorni di assenza in cui si effettuano le terapie salvavita (comma 1), ma anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali della terapia salvavita, comportanti incapacità lavorativa, fino ad un massimo di 4 mesi all'anno (comma 3).
In tali giornate, il dipendente ha diritto all'intera retribuzione.

Attestazione sussistenza grave patologia
Il lavoratore, affetto da gravi patologie, deve attivare la procedura per il riconoscimento della grave patologia e produrre all'Amministrazione idonea e specifica attestazione riportante espressamente la sussistenza di una grave patologia comportante terapia salvavita (comma 5).
La dichiarazione NON può essere rilasciata dal medico di base, ma da competenti strutture medico-legali delle Aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni (comma 2).
Solo dopo il riconoscimento della patologia grave, il lavoratore potrà usufruire della disciplina di favore.

Giustificazione assenza
I giorni di assenza dovuti alle terapie salvavita e agli effetti collaterali sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata dove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.
I medici di base possono certificare gli effetti collaterali delle cure medesime ove gli stessi comportino incapacità lavorativa, sbarrando la specifica casella del certificato telematico relativa a: gravi patologie comportanti terapie salvavita (per un massimo di 4 mesi all'anno).

Art. 39
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica, certificata dall'ente istituzionalmente preposto.

2. In tale periodo, al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all' art. 37, comma 10 lettera a), comprensiva del trattamento accessorio ivi previsto.

3. Per la malattia dovuta a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201 convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, solo per i dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.

4. I lavoratori di cui al comma 3, in caso di assenza per malattia dipendente da causa di servizio, hanno diritto alla conservazione del posto per i periodi indicati dall'art. 37 alla corresponsione dell'intera retribuzione di cui al medesimo articolo, per tutto il periodo di conservazione del posto.

5. Le assenze di cui al comma 1 del presente articolo non sono cumulabili ai fini del calcolo del periodo di comporto con le assenze per malattia di cui all'art. 37. Per le cause di servizio già riconosciute alla data di sottoscrizione del presente CCNL, restano ferme le eventuali diverse modalità applicative finora adottate secondo la disciplina dei CCNL dei precedenti comparti di contrattazione.

Art. 40
Aspettativa per motivi familiari e personali

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

2. L'aspettativa di cui al comma 1 è fruibile anche frazionatamente ed i relativi periodi non sono presi in considerazione ai fini del calcolo del periodo di comporto.

3. Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.

4. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia sia richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 335/1995 e successive modificazioni ed integrazioni, nei limiti ivi previsti.

5. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali.

Approfondimento:

Il periodo massimo di aspettativa concedibile per esigenze personali o di famiglia, **senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di servizio**, è complessivamente di **12 mesi in un triennio**, **fruibili anche frazionatamente** (non computati ai fini del calcolo del periodo di comporto).

L'aspettativa per l'educazione e l'assistenza dei figli sino al sesto anno di età, non è utile ai fini della retribuzione e della decorrenza dell'anzianità di servizio. Tuttavia, le disposizioni contrattuali prevedono una deroga ai fini pensionistici, per cui la lavoratrice madre o il lavoratore padre hanno **diritto agli accrediti figurativi**, come previsto dall'art.1, comma 40, lettere a) e b), della legge n. 335/1995 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 41
Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presti servizi all'estero
CONFERMA LA DISCIPLINA PREVISTA DAL PRECEDENTE CCNL

1. Il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.

2. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 1 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa

Approfondimento:

L'aspettativa per il ricongiungimento con il coniuge che presta servizio all'estero può essere richiesta quando l'amministrazione non può destinare il dipendente a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.

L'aspettativa può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. (V. **ALL. N. 15**, ARAN orientamento applicativo RAL828).

Essa può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

Inoltre, nel caso di richiesta di aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che lavora all'estero, la tipologia del rapporto di lavoro del coniuge non deve essere necessariamente solo subordinata (con Pubbliche Amministrazioni o con privati) ma valgono anche altre tipologie, tra cui il lavoro in proprio.

Art. 42
Altre aspettative previste da disposizioni di legge

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo o per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

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

3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge n. 53/2000, può essere altresì concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamene e può essere cumulata con l'aspettativa di cui all'art. 40 del presente contratto, se utilizzata allo stesso titolo.

Approfondimento:

ASPETTATIVA PER DOTTORATO DI RICERCA E BORSE DI STUDIO

I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato

- ammessi ai **corsi di dottorato di ricerca**, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476,
- oppure che usufruiscano delle **borse di studio** di cui alla legge 30.11.1989, n. 398,

possono essere collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio per tutto il periodo di durata del corso o della borsa di studio.

L'aspettativa è senza assegni. Peraltro, **l'aspettativa per dottorato di ricerca è (in via eccezionale) retribuita** ai sensi dell'art. 2, L. 476/84 e s.m.i. Tale norma ha, infatti, previsto il diritto alla conservazione del trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento, **per i soli dipendenti ammessi a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio o con rinuncia a questa**.

ASPETTATIVA PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

Ai sensi della L. n. 53/2000, ai dipendenti può essere concessa un'**aspettativa senza retribuzione per gravi motivi familiari**. Il congedo è pari a **2 anni** e può essere utilizzato **una sola volta nell'arco della vita lavorativa**, anche in modo frazionato.

I gravi motivi devono riguardare i soggetti di cui all'articolo 433 del Codice Civile (**coniuge, figli legittimi, legittimati, adottivi, genitori, generi e nuore, suoceri, fratelli e sorelle) anche non conviventi, nonché i portatori di handicap parenti o affini entro il terzo grado**.

Per gravi motivi si intendono:

a) necessità derivanti dal decesso di un familiare;
b) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza di familiari;
c) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo.

Sono inoltre considerate "gravi motivi" le situazioni, escluse quelle che riguardano direttamente il lavoratore richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

- patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richieda il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 43
Norme comuni sulle aspettative
CONFERMA LA DISCIPLINA PREVISTA DAL PRECEDENTE CCNL

1. Il dipendente, rientrato in servizio, non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato, in caso di assenze di cui alla d.lgs. n. 151/2001 o anche nei casi in cui il collocamento in aspettativa sia espressamente disposto dalle disposizioni legislative vigenti.

2. Qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, l'amministrazione invita il dipendente a riprendere servizio, con un preavviso di dieci giorni. Il dipendente, per la stessa motivazione e negli stessi termini, è tenuto comunque a riprendere servizio di propria iniziativa.

3. Nei confronti del dipendente che non riprenda servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2, salvo casi di comprovato impedimento, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure dell'art. 62 del presente contratto.

Art. 44
Congedi dei genitori

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel d.lgs. n. 151 del 2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.

2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli articoli 16, 17 e 28 del d.lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa l'indennità di posizione organizzativa, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, 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 secondo quanto previsto dal comma 2.

4. Successivamente al congedo per maternità o di paternità, di cui al comma 2, e fino al terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del d.lgs. n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al comma 3.

5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del d.lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza

dell'invio nel rispetto del suddetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

8. In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-bis, del d.lgs. n. 151/2001, inserito dall'art. 1, comma 339, lett. a), della legge 24 dicembre 2012, n. 228, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale, in applicazione delle disposizioni contenute ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 32.

Approfondimento:

Il personale dipendente gode in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità dei diritti previsti dal D.Lgs. n. 151/2001, c.d. Testo Unico Maternità – Paternità (co. 1, art. 44 CCNL).

CONGEDO PER MATERNITÀ E PATERNITÀ

Alla luce di tale normativa, nel periodo di congedo per maternità e per paternità, alla lavoratrice o al lavoratore spetta l'intera retribuzione fissa mensile incluse le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti. Inoltre, spetta anche la retribuzione di posizione, i premi correlati alla *perfomance* e i ratei di tredicesima, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute (co. 2, art. 44 CCNL).

CONGEDO PARENTALE

Il congedo parentale è disciplinato dall'articolo 32 del D.Lgs. n. 151/2001 e prevede che ciascun genitore per ogni figlio, nei primi suoi 12 anni di vita, ha diritto di astenersi dal lavoro.

Il congedo parentale può essere fruito in modo continuato, frazionato e anche su base oraria.

- Il limite massimo individuale di congedo parentale è pari a 6 mesi (elevabile fino a 7);
- il limite massimo complessivo tra i genitori è pari a 10 mesi (elevabili a 11);
- il limite massimo nel caso in cui vi sia un solo genitore è di 10 mesi.

I primi trenta giorni (computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente) non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità e sono retribuiti per intero (co. 3, art. 44 CCNL).

I successivi periodi sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità. Fino al sesto anno di vita del bambino è prevista un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo complessivo tra i genitori di 6 mesi.

Gli ulteriori periodi rispetto al menzionato limite di 6 mesi oppure fruiti tra i 6 anni e gli 8 anni di vita del bambino sono indennizzati nella misura del 30% della retribuzione media giornaliera a condizione che il reddito individuale del genitore richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Per fruire del congedo parentale il dipendente deve presentare la richiesta almeno 5 giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione, anche a mezzo raccomandata o pec (co. 6, art. 44 CCNL).

In presenza di particolari situazioni che rendano oggettivamente impossibile il rispetto del suddetto termine, la domanda può essere presenta entro 48 ore precedenti l'inizio del predetto periodo di astensione (co. 7, art. 44 CCNL).

MALATTIA DEL FIGLIO FINO AL TERZO ANNO DI ETÀ

Fino al terzo anno di età del bambino, nei casi di malattia di quest'ultimo, per i genitori è riconosciuto un periodo di 30 giorni di assenza per ciascun anno. Tali periodi sono utili anche la maturazione delle ferie e ai fini della tredicesima mensilità (co. 4, art. 44 CCNL).

NORMA COMUNE PER CONGEDI PARENTALI E PER MALATTIA DEL FIGLIO

I periodi di assenza per congedo parentale o per malattia del figlio, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice (co. 5, art. 44 CCNL).

Art. 45
Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno, secondo le modalità di sviluppo del progetto:

a) diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall' art. 37; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
b) concessione di 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 di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
d) assegnazione del lavoratore a mansioni della stessa area o categoria di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi ai sensi della legge n. 76/2016, si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.

3. **I periodi di assenza di cui al presente articolo non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comporto previsto per le assenza per malattia, di cui all'art. 37**.

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'amministrazione nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

5. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'amministrazione può procedere all'accertamento dell'idoneità psicofisica degli stessi allo svolgimento della prestazione lavorativa, con le modalità previste dalle disposizioni di cui all'art. 37.

6. **Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dipendente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dell'amministrazione**.

7. **Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure dell'art. 62 del presente contratto**.

Nota

Ad integrazione della precedente disciplina sono stati inseriti i commi 3, 6 e 7.

Art. 46
Diritto allo studio

1. Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno. Le amministrazioni articolate sul territorio provvedono a ripartire il contingente di personale di cui al presente comma tra le varie sedi.

2. **I permessi di cui al comma 1 spettano anche ai <u>lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato</u> di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Nell'ambito del medesimo limite massimo percentuale già stabilito al comma 1, essi sono concessi nella misura massima individuale di cui al medesimo comma 1, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato**.

3. **I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui al comma 2, che non si avvalgano dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art. 10 della legge n. 300 del 1970**.

4. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.

5. Il personale di cui al presente articolo interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

6. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1, la concessione dei permessi avviene secondo il seguente ordine di priorità:

a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni

ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);

c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b), nonché dipendenti di cui al comma 12 del presente articolo.

7. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 6, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari o che frequentino i corsi di cui al comma 12.

8. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 6 e 7 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.

9. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali.

10. Ai lavoratori a con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ai sensi del comma 1, iscritti a corsi universitari con lo specifico status di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono concessi in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale.

11. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 4, il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 31, comma 1 lettera a)

12. **I permessi di cui al presente articolo sono fruiti, con le modalità di cui ai commi precedenti, anche dai dipendenti appartenenti a profili professionali comportanti l'iscrizione ad ordini o collegi professionali, per la partecipazione ai corsi di formazione organizzati dagli ordini e collegi o da altri soggetti autorizzati, ai sensi della vigente normativa in materia**.

Approfondimento

Ogni **dipendente a tempo indeterminato** che desidera seguire un corso di studio universitario, post–universitario, di istruzione primaria, secondaria o di qualificazione professionale che rilasci un titolo professionale, ha diritto a fruire di **150 ore di permessi retribuiti in un anno** (commi 1 e 4).

NOVITÀ: I permessi spettano anche ai **lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato** con contratto di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. I permessi studio vengono concessi in maniera riproporzionata sulla base della durata temporale del contratto a tempo determinato stipulato (co. 2).

NOVITÀ: L'articolo 46 ha esteso la concessione di permessi retribuiti per motivi di studio anche ai **dipendenti appartenenti a profili professionali comportanti l'iscrizione a ordini o collegi professionali**, per la partecipazione ai corsi di formazione organizzati dagli ordini e collegi o da altri soggetti autorizzati ai sensi della vigente normativa in materia (co.12).

Il personale che beneficia del diritto allo studio, ha diritto all'assegnazione di turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e alla preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale (co. 5).

Per la concessione dei permessi, il dipendente deve presentare il certificato di iscrizione ai corsi e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti (anche se con esito negativo).
Se il dipendente non presenta le predette certificazioni, i permessi già fruiti sono considerati come aspettativa per motivi personali (co. 9).

Art. 47
Congedi per la formazione

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art. 5 della legge n. 53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni **presso la stessa amministrazione**, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. L'amministrazione provvede alla distribuzione della quota percentuale, di cui al presente comma, tra la sede nazionale e le sedi decentrate.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'amministrazione di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. **Le domande sono accolte in ordine progressivo di presentazione**, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina del comma 5.

5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 2, l'amministrazione può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del lavoratore tale periodo può essere più ampio per consentire l'utile partecipazione al corso.

6. Al lavoratore, durante il periodo di congedo, si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'amministrazione ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell' art. 37 e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art. 39 del presente contratto.

7. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi del comma 6, può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

Approfondimento

Questa aspettativa**,** da non confondersi con i permessi studio, è prevista dalla L. n. 53/2000, art. 5, la quale stabilisce che i dipendenti che abbiano almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una aspettativa per la formazione per un **periodo non superiore ad 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa**.
Per formazione si intende quella finalizzata al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea o alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle proposte o finanziate dal datore di lavoro.

Si tratta di un'**aspettativa non retribuita**. Inoltre, tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi o aspettative.

Per poter ottenere il congedo per la formazione il dipendente deve presentare una specifica domanda, indicando il motivo della richiesta, l'attività formativa che si intende svolgere, la durata e l'impegno formativo.
La richiesta va inviata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative (co. 4).

Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di aspettativa per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento fino ad un massimo di 6 mesi nel caso di comprovate esigenze organizzative (co. 5).

Art. 48
Servizio militare

1. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'amministrazione corrisponde il trattamento economico previsto dalle disposizioni legislative vigenti ai sensi dell'art. 1799 del d.lgs. n. 66/2010.

2. Al di fuori dei casi previsti nel citato art. 1799, ai dipendenti richiamati alle armi, l'amministrazione corrisponde l'eventuale differenza tra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'amministrazione militare.

3. Alla fine del richiamo il dipendente deve porsi a disposizione dell'amministrazione per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

Nota

Il nuovo CCNL non contempla la precedente disciplina relativa alla chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva.

Art. 49
Unioni civili
NOVITÀ

1. 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.

Approfondimento:

Sono state recepite le disposizioni di cui alla legge n. 76/2016 mediante l'estensione delle tutele previste dalla normativa contrattuale con riferimento al matrimonio a ciascuna parte dell'unione civile (art. 49).

MODULISTICA	
1	Art. 28 Istanza ferie e recupero Festività soppresse
2	Art. 29 Recupero S. Patrono
3	Artt. 31 e 32 Permessi retribuiti vari
4	Art. 33 Permessi retribuiti per donazione sangue ed emocomponenti
4 bis	Art. 33 Permessi retribuiti donazione midollo osseo
5	Art. 34 Permessi orari a recupero
6	Art. 35, commi da 1 a 10, PERMESSI per espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici
6 bis	Art. 35, commi da 11 a 15, ASSENZE per espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici
7	Art. 37 Assenze per malattia
8	Art. 38 Assenze per grave patologia

MODULISTICA L. 104/92	
I	Autocertificazione di responsabilità e consapevolezza
II	Autocertificazione annuale di responsabilità e consapevolezza
III	Permessi in via provvisoria
IV	Permessi per la propria persona
V	Permessi per parente o affine
VI	Programmazione mensile permessi