



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "LA SAPIENZA"

Roma, 22 DIC 2003

Rip. II settore I AA.GG. Presenze

Pos. 1.1.5Prot. G 127626

Ai Signori Presidi di Facoltà  
Ai Direttori di Dipartimento  
Ai Direttori di Istituto  
Ai Direttori dei Centri Interdip. e Interuniversitari  
Ai Direttori delle Biblioteche  
Alla Segreteria del Magnifico Rettore  
Alla Segreteria del Pro Rettore  
Alla Segreteria della Direzione Amministrativa  
Alla Segreteria Gabinetto Rettore  
Alla Segreteria Collegio Direttori Dipartimento  
Al Resp. U. S. Prevenz. e Protezione  
Al Medico Competente- Centro Medicina Occupaz.  
Ai Dirigenti le Ripartizioni  
I^ - AA.GG.  
II^ - Personale  
III^ - Affari Patrimoniali  
IV^ - Studenti  
V^ - Supporto Organi di Governo  
VI^ - Ragioneria  
VIII ^ - SATIS  
IX^ - Relazioni Internazionali  
Al Resp. Coordinamento Uffici Tecnici  
Al Resp. U. T. Città Universitaria  
Al Resp. U. T. Sedi Esterne in ambito Region.  
Al Resp. U. T. Sedi esterne in ambito Comun.  
Al Resp. Processo di decongestionam. Art. in  
Atenei Federati dell'Università"  
All'U. S. Programma e SviluppoUnivers. Rapp. Enti  
Locali CRUL e CRUI  
Al Resp. U.S. Inf. Stat. Supp. Nucleo Valut.  
Al Resp. dell'Ufficio Economato  
Al Resp. Ufficio Ispettorato Pensioni  
Al Resp. del Centro Stampa Ateneo  
Al Resp. Uff. Amm. per la Sicurezza  
Al Coordinatore dell'Ufficio Stipendi  
Al Resp. Uff. Studio Applicaz. L. 675/96  
Al Resp. Uff. Valorizzazione  
Ricerca Scientifica e Invenzioni  
A tutto il personale tecnico-amministrativo  
Alle OO. SS. Alle RSU

LORO SEDI

**OGGETTO:** Assenze dal servizio.

Il contratto collettivo nazionale dei lavoratori del comparto Università, sottoscritto in data 13.5.03, ha modificato alcuni istituti normativi relativi alle assenze dal servizio del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato, compreso quello afferente alle strutture della I<sup>^</sup> e II<sup>^</sup> Facoltà di Medicina.

Nel rammentare, pertanto, le norme di carattere generale vigenti in merito, ed in particolare quelle relative alla tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al D.Lgs. 26/3/01 n.151, si ritiene utile richiamare, con la presente circolare, le disposizioni di rilevante applicazione concernenti la materia.

### **FERIE E FESTIVITA' SOPPRESSE**

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

La durata delle ferie è di:

- 32 giorni lavorativi più 4 giorni di festività sopresse, in caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni,
- 28 giorni lavorativi più 4 giorni di festività sopresse, in caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, in quanto il sabato è considerato non lavorativo.

Per i dipendenti assunti dopo la stipulazione del vigente contratto, così come per quelli assunti successivamente alla data del 9/8/2000 (sottoscrizione del precedente contratto), per i primi tre anni di servizio, la durata delle ferie è di:

- 30 giorni lavorativi più 4 giorni di festività sopresse, in caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni,
- 26 giorni lavorativi più 4 giorni di festività sopresse, in caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, in quanto il sabato è considerato non lavorativo.

Nell'anno di assunzione o cessazione dal servizio, la durata delle ferie e festività sopresse è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e festività sopresse proporzionato al numero di giornate di lavoro annue.

I lavoratori a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e festività sopresse pari a quello dei lavoratori a tempo pieno.

I dipendenti possono fruire esclusivamente delle ferie spettanti per l'anno solare in corso, seppur ancora non maturate; la fruizione di eventuali giorni in eccesso al limite consentito, oltre a determinare una violazione dei doveri d'ufficio, non dà diritto al relativo trattamento economico.

**Le ferie vanno pianificate e fruito nel corso di ciascun anno solare**, secondo le richieste del dipendente, tenuto conto delle esigenze di servizio. Possono essere, altresì, frazionate in più periodi nel corso dell'anno. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, garantendo al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

Qualora, durante tale periodo, sia programmata la chiusura, per più di una settimana consecutiva, della struttura in cui presta servizio, il dipendente che non voglia usufruire delle ferie, può chiedere, ove possibile, di prestare servizio presso altra struttura, previo assenso del responsabile, ferme restando le mansioni della categoria ed area professionale di appartenenza.

Atteso, pertanto, che le ferie debbono essere godute entro ciascun anno solare, si evidenzia che un eventuale differimento di quelle non fruito nel termine indicato, potrà essere giustificato esclusivamente qualora sopravvenga una causa di **comprovata impossibilità** ex art. 28, comma 12, del CCNL 9.8.2000.

In tal senso devono ritenersi cause di comprovata impossibilità della fruizione delle ferie:

- assenze per malattia o altre analoghe forme di assenza del dipendente non prevedibili e, pertanto, non programmabili;
- motivi di servizio straordinari e, quindi, come sopra, non prevedibili e programmabili che non possano essere differite né gestite in costanza delle ferie del dipendente interessato senza che insorgano situazioni di responsabilità ovvero di disservizio.

Qualora dovesse verificarsi una delle suddette ipotesi di comprovata impossibilità di fruizione delle ferie i responsabili di struttura dovranno consentire al dipendente, su richiesta dello stesso, il recupero immediato delle ferie stesse al cessare della condizione di impedimento.

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

**Il differimento delle ferie dovrà essere ricompreso nell'arco temporale del primo trimestre dell'anno successivo**, salvo che il ripresentarsi di una nuova causa di comprovata impossibilità non ne richieda l'ulteriore spostamento inderogabilmente entro e non oltre il primo semestre dell'anno successivo.

Si confida quindi nell'attenzione delle SS.LL. circa la necessità di ridurre correlativamente il rinvio delle ferie nell'anno successivo a quello di riferimento.

Le ferie *autorizzate* o in corso di fruizione possono essere sospese o interrotte per indifferibili motivi di servizio. In tal caso il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o sostenute per il periodo di ferie non goduto.

Le ferie sono sospese da malattie del lavoratore debitamente documentate che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. L'Amministrazione deve essere postain grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.

Il lavoratore può inoltre interrompere le ferie nel caso in cui la malattia del bambino, di età compresa tra 0 e 8 anni, dia luogo a ricovero ospedaliero.

Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettante, anche se si protraggono per l'intero anno solare. In tal caso la fruizione delle ferie è previamente autorizzata dal dirigente responsabile, in relazione alle esigenze di servizio, anche in deroga a quanto sopra riferito.

Si richiama, altresì, l'attenzione delle SS.LL. medesime sulla corretta applicazione del comma 15 dell'art.28 del CCNL e sulle responsabilità derivanti dalla sua inosservanza.

E' noto che le ferie sono un diritto irrinunciabile e che la mancata fruizione non dà diritto alla percezione di compensi sostitutivi. Il citato c.15 deroga a tale disposizione generale stabilendo che all'atto della cessazione del rapporto di lavoro -qualora le spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse-.

Le SS.LL. sono quindi invitate ad assicurarsi che, nella fattispecie in argomento, il personale sia posto nelle condizioni di fruire completamente delle ferie spettanti anche al fine di evitare inattesi esborsi da parte di questa Amministrazione.

La predetta impossibilità di concedere le ferie dovrà essere pertanto adeguatamente dimostrata a questa Amministrazione dal responsabile della struttura cui il dipendente afferisce, con congruo anticipo rispetto al termine di cessazione del rapporto di lavoro.

Parimenti, il dipendente è tenuto a dimostrare che la mancata fruizione delle ferie è dovuta ad esigenze di servizio.

Qualora dal mancato rispetto della citata norma e dalle disposizioni che precedono dovesse derivare un danno a questa Università si procederà al recupero della relativa somma con addebito a carico del responsabile della struttura.

Alla luce di quanto sopra esposto, si ricorda ad ogni responsabile di struttura che, per una migliore gestione delle attività del personale e ad a garanzia dell'indispensabile recupero psico-fisico dello stesso nonché della continuità dei servizi, è necessaria una programmazione annuale dei calendari feriali del personale, da predisporre all'interno della struttura diretta.

Sarà cura del responsabile medesimo, pertanto, nel caso di inerzia del lavoratore circa la richiesta di fruizione delle ferie, l'assegnazione d'ufficio delle stesse previo accordo con il dipendente, nel precipuo interesse di quest'ultimo, altrimenti gravato da una eccessiva e prolungata attività lavorativa.

## - TUTELA E SOSTEGNO -

Si intende, innanzitutto, evidenziare che le lavoratrici non possono essere adibite allo svolgimento di lavori faticosi, pericolosi e insalubri, nelle sottoelencate fattispecie:

- lavori che espongono alla silicosi e all'asbestosi, durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;
- lavori che comportano all'esposizione alle radiazioni ionizzanti, durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;
- lavori su scale ed impalcature mobili e fisse, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- lavori di manovalanza pesante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali, durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;
- lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame, durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto.

La lavoratrice è adetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.

La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.

La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui al presente Capo.

### **1 - Permessi retribuiti per controlli prenatali**

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite medico-specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Per la fruizione di tali permessi le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

### **2 - Interdizione dal lavoro**

Nei casi previsti dall'art.17 del d.lgs. 151/01 sulla tutela delle lavoratrici madri, il servizio ispettivo del Ministero del Lavoro, competente per territorio, può disporre, sulla base di accertamento medico, l'interdizione anticipata dal lavoro della gestante per i seguenti motivi:

- a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

### **Trattamento retributivo e previdenziale**

Durante tali periodi spettano alla lavoratrice l'intera retribuzione fissa mensile ed il previsto trattamento economico accessorio con esclusione delle indennità legate all'effettiva presenza in servizio; tali periodi sono coperti ai fini previdenziali

#### **3 - Congedo di maternità**

- Tale congedo obbligatorio spetta alla lavoratrice gestante nei due mesi precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi la data del parto;
- Fermo restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante o del nascituro.

La lavoratrice eventualmente interessata all'opzione, non prima del settimomese di gravidanza, dovrà attenersi al seguente iter procedurale:

- 1) acquisizione di una certificazione del medico specialista (medico ostetrico-ginecologico) del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, attestante che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro;
- 2) acquisizione del relativo certificato medico presso l'Ufficio del Medico Competente (contattando il centro di Medicina Occupazionale dell'Ateneo - tel. 24190 - che provvederà ad effettuare gli accertamenti del caso);
- 3) presentazione di apposita domanda presso l'Ufficio Presenze della Ripartizione Personale, con allegata la certificazione medica in precedenza acquisita;

L'ufficio medesimo esaminerà la regolarità formale della documentazione presentata dall'interessata ai fini dell'emissione del relativo provvedimento.

Va altresì rilevato che il periodo di flessibilità del congedo di maternità può essere accordato per un minimo di un giorno ed un massimo di un mese. Lo stesso periodo, anche nell'ipotesi in cui sia stata accordata la predetta flessibilità, può essere successivamente ridotto, espressamente, su istanza della lavoratrice, implicitamente, per fatti patologici intervenuti.

- nell'ipotesi in cui il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti prima del parto si aggiungono al congedo di maternità dopo il parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la lavoratrice madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto, non fruiti, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta viene accolta qualora sia avvallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice ne consentono il rientro al lavoro;
- il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.
- Il congedo di maternità può essere richiesto dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbiano adottato, o che abbiano ottenuto in affidamento un bambino di età non superiore a sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento.

Il congedo deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.

Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, il congedo di maternità spetta anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età.

Per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, la lavoratrice od il lavoratore ha, altresì, diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Il congedo non comporta indennità né retribuzione.

La dipendente è collocata in congedo di maternità previa presentazione di domanda corredata del certificato di gravidanza dal quale risulti l'inizio della gestazione e la data presunta del parto. A parto avvenuto la lavoratrice è tenuta a presentare il certificato attestante la data del parto, o la dichiarazione sostitutiva.

### **3.1 - Trattamento retributivo e previdenziale**

I periodi di congedo di maternità sono computati per intero ai fini della progressione di carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio, del trattamento di quiescenza e previdenza e non pregiudicano il diritto alle ferie ed alla tredicesima mensilità. Spettano, infine, alle lavoratrici, l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di trattamento economico accessorio fisse e ricorrenti con esclusione delle indennità legate all'effettiva presenza in servizio.

### **4 - Interruzione della gravidanza**

L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria è considerata a tutti gli effetti come malattia.

### **5 - Riposi giornalieri della madre e/o del padre (allattamento)**

- Nell'ambito del primo anno di vita del bambino, alla lavoratrice madre sono concessi periodi di riposo della durata di due ore giornaliere, nell'ipotesi di orario di lavoro giornaliero di almeno sei ore; in caso di orario inferiore a tale limite, il periodo di riposo è di un'ora;
- i suddetti periodi possono essere fruiti dal padre lavoratore quando:
  - a) i figli siano solo a lui affidati;
  - b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
  - c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente (lavoratrice autonoma);
  - d) in caso di morte o di grave infermità della madre.
- in caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre;

Tali disposizioni si applicano anche in caso di adozione o affidamento entro il primo anno di vita del bambino.

### **6 - Congedo parentale**

Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro con le seguenti modalità:

- i genitori possono assentarsi, anche contemporaneamente, dal lavoro, per un periodo complessivo di dieci mesi;
- la lavoratrice madre, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- il lavoratore padre, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette, qualora eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in tale ipotesi il periodo complessivo fruibile da entrambi i genitori è elevato ad undici mesi).
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

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

- Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto;
- Tali disposizioni si applicano anche in caso di adozione o affidamento entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra sei e dodici anni, il congedo parentale è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

#### **6.1- Trattamento retributivo e previdenziale**

Nell'ambito del periodo complessivo di congedo parentale viene riconosciuta la seguente retribuzione:

- fino al terzo anno di vita del bambino (e fino a sei per le adozioni e gli affidamenti) :

- i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati permessi per i quali spetta l'intera retribuzione, ferma restando l'alternatività per la lavoratrice madre o per il lavoratore padre;
- Per i successivi cinque mesi spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo, tra i genitori, di sei mesi;
- Per gli ulteriori quattro o cinque mesi non spetta alcuna retribuzione.

I periodi al 30% della retribuzione, sono computati nell'anzianità di servizio e sono coperti da contribuzione figurativa, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità;

I periodi senza retribuzione sono coperti da contribuzione figurativa ridotta attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'art. 13 della L. 1338/62, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

- successivamente al terzo anno e fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino:

-non spetta alcuna retribuzione;

Spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione, solo nell'ipotesi in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria; tali periodi di assenza sono coperti da contribuzione figurativa ridotta nella misura sopra indicata.

## **7 - Congedi per la malattia del figlio**

- Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
- Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

Per fruire dei congedi il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato;

- La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi dei congedi.
- Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
- Ai fini della fruizione di tale congedo la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare un'autocertificazione - ai sensi dell'art. 47 del DPR 445/00 - attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo periodo.
- In caso di adozione o affidamento entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a sei anni.

Ciascun genitore, alternativamente, fino al compimento dell'ottavo anno di età, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno.

Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra sei e dodici anni, il congedo per malattia figlio è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

### **7.1 - Trattamento retributivo e previdenziale**

- In ciascun anno di vita del bambino, fino al compimento del terzo anno, per i primi trenta giorni spetta l'intera retribuzione; gli ulteriori periodi, senza alcuna retribuzione, sono comunque coperti da contribuzione figurativa. Nel caso di presenza di più figli di età inferiore a tre anni, tuttavia, in ogni anno solare, soltanto i primi trenta giorni sono considerati permessi per i quali spetta l'intera retribuzione.
- successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, spetta la sola copertura contributiva ridotta, nella misura sopra indicata.

## **ASSENZE PER MALATTIA**

Considerata l'analiticità della regolamentazione della materia da parte del CCNL del 9/8/2000, si ritiene opportuno riportare integralmente il citato art.34, con ulteriori specificazioni chiarificatrici.

1. L'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione deve essere comunicata alla struttura di appartenenza entro e non oltre le ore 9.00 del mattino, mentre per il personale turnante deve essere comunicata un'ora prima dell'orario di servizio. Il dipendente è comunque tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico attestante lo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa *e con l'indicazione della sola prognosi entro i cinque giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa*. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

La certificazione della malattia dovrà comunque essere prodotta per assenze superiori a due giorni. (Circolare 28.9.96, prot.G135664).

La visita fiscale può essere disposta anche per un solo giorno di assenza, anche su richiesta dei responsabili di struttura.

Tutte le strutture dovranno tempestivamente comunicare, telefonicamente o a mezzo telefax, al competente ufficio del personale dell'Università (Rip.II Sett. I - Ufficio Presenze tel.: 49912846-2638-2639; fax: 49912855; e-mail: presenze@uniroma1.it) o del Policlinico (Rip.II Sett. VI - Ufficio Presenze tel.: 49910819-0786-0749; fax: 49972460:), le assenze del personale afferente e trasmettere le relative certificazioni mediche non appena ne siano venute in possesso.

2. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.

3. Superato il suddetto periodo, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.

4. Su richiesta del dipendente, prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'Amministrazione procede all'accertamento delle condizioni di salute del dipendente stesso, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, al fine di verificare la sussistenza dell'idoneità a svolgere proficuo lavoro.

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

6. Qualora si accerti invece che il dipendente può essere impiegato in mansioni di altra area della stessa categoria o in mansioni di categoria immediatamente inferiore, l'Amministrazione provvede alla mobilità, a richiesta del dipendente. Nel caso in cui il mantenimento in servizio abbia luogo per mansioni di una categoria immediatamente inferiore, al dipendente spetta la retribuzione attinente a detta categoria, integrata da un assegno ad personam pari alla differenza di retribuzione, non riassorbibile dai futuri miglioramenti.

7. 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.

8. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli effetti da TBC.

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

a) Intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio legato alla effettiva prestazione, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza, *secondo i criteri definiti in sede di contrattazione collettiva*. Nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi, per i periodi di ricovero ospedaliero e per quello successivo di convalescenza post-ricovero, al

dipendente compete anche il trattamento economico accessorio spettante, fatta eccezione per i compensi per lavoro straordinario e per quelli collegati all'effettivo svolgimento della prestazione;

- 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.
10. L'Amministrazione dispone il controllo della malattia secondo le modalità stabilite dalle disposizioni vigenti, in particolare dall'art.10 del D.P.R. 567/87 (-Le visite mediche di controllo sulle assenze dal servizio per malattia del personale sono espletate dalle aziende sanitarie locali, alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento, con gli oneri a carico dei bilanci delle singole università. Al fine di garantire la riservatezza della diagnosi, la certificazione sarà portata a conoscenza dell'Amministrazione di appartenenza nella parte in cui è contenuta la sola prognosi- ).
  11. Il dipendente che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso da quello abituale comunicato all'Amministrazione, deve darne tempestiva comunicazione, indicando il relativo indirizzo.
  12. Il dipendente assente per malattia, ancorché formalmente autorizzato ad uscire dall'abitazione dal medico curante, è tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'Amministrazione, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo medico dell'incapacità lavorativa, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, o per altri giustificati motivi, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione all'Amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.
  13. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Amministrazione, al fine di consentirle un'eventuale azione di risarcimento nei riguardi del terzo responsabile per il rimborso delle retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8, lettera a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.
  14. In caso di **gravi patologie** che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui al comma 1 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital anche quelli di assenza dovuti alle terapie. Per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione, ivi compresa quella accessoria, secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa.

**La certificazione relativa sia alla gravità della patologia che al carattere invalidante della necessaria terapia è rilasciata dalla competente struttura sanitaria pubblica.**

#### **INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO**

- In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto ai sensi dell'art.34, commi 1 e 2. In tali periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 34 comma 8, lett.a).
- Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all'art.34, comma 8, lett.a) per tutti i periodi di conservazione del posto, ai sensi del comma 1.
- Restano ferme le vigenti disposizioni per quanto concerne il procedimento previsto per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.
- Trova applicazione l'art.34, comma 14, in materia di assenze dovute a terapie invalidanti anche nel caso di malattie riconosciute dipendenti da causa di servizio.
- Nell'ipotesi in cui l'assenza si protragga oltre i periodi di conservazione del posto, previsti nei citati commi 1 e 2, l'Amministrazione può valutare l'opportunità, in base alle proprie esigenze organizzative, di non considerare automaticamente risolto il rapporto di lavoro del

dipendente, fermo restando che tale ulteriore periodo non è valutabile ai fini giuridici ed economici.

Per quanto concerne la regolamentazione della materia relativa ai rimborsi di spese di cura a seguito di infortunio o malattia riconosciuti dipendenti da causa di servizio, si effettua rinvio alla circolare prot. G123006 del 25.9.2000.

#### **ASSENZA PER CURE TERMALI**

E' concessa al solo personale mutilato o invalido di guerra o per servizio il diritto ad attendere alle cure termali, climatiche, elioterapiche e psammoterapiche, richieste dallo stato di invalidità.

Per invalido di servizio deve intendersi colui cui sia stata riconosciuta per causa di servizio una invalidità per la quale si ha diritto all'equo indennizzo oppure alla pensione privilegiata ordinaria.

L'impiegato che intende fruire delle cure termali dovrà presentare richiesta vistata dal responsabile della struttura ove presta servizio, corredata dell'autorizzazione dell'ASL a compiere le cure termali e del certificato medico dello specialista della ASL attestante l'effettiva esigenza delle suddette cure. Al rientro del servizio il dipendente deve far pervenire all'Amministrazione il certificato attestante le cure eseguite con la specificazione del periodo.

#### **CONGEDI PER MOTIVI DI FAMIGLIA ESTUDIO**

Il dipendente può chiedere, per documentati e gravi motivi familiari (art. 4 c.2 della L.53/2000) o per documentati motivi di studio (art. 32 C.C.N.L.), un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa.

Durante tali congedi non si ha diritto ad alcuna retribuzione ed il dipendente non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo stesso non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Si ricorda in proposito che il dipendente che intenda fruire di tali congedi deve produrre all'Amministrazione richiesta scritta debitamente vistata dal responsabile della struttura d'appartenenza (Direttore di Dipartimento, d'Istituto, Capo Ripartizione, capo Settore, ecc.), specificando le motivazioni che giustifichino l'interruzione dell'effettivo servizio e il domicilio previsto durante il periodo di congedo; sarà inoltre tenuto a comunicare ogni eventuale variazione di domicilio che si dovesse verificare durante il collocamento in congedo.

Alla richiesta deve essere allegata idonea certificazione in merito ai motivi addotti.

Il dipendente deve produrre la domanda in anticipo rispetto al periodo di assenza richiesto, in modo che il responsabile della struttura possa valutare le esigenze di servizio e i motivi dichiarati e l'ufficio competente dell'Amministrazione possa emettere il provvedimento di collocamento in congedo.

Tale anticipo nella presentazione della domanda è fissato di norma in 30 giorni.

In seguito al parere favorevole del responsabile della struttura, l'ufficio competente dell'Amministrazione provvederà a comunicare all'interessato l'accoglimento di tale richiesta autorizzando, pertanto, il dipendente ad assentarsi.

- L'art. 5 della medesima L.53/2000 introduce altresì la possibilità di richiedere congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Per -congedo per la formazione- si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro. Durante tale congedo si conserva il diritto al posto di lavoro ma non si ha diritto alla retribuzione. Infine è previsto il riscatto di tale periodo di assenza secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

La fruizione di tale congedo è subordinata alla definizione delle modalità applicative da stabilirsi con i soggetti sindacali.

#### **ASPETTATIVA PER DOTTORATO DI RICERCA O BORSA DI STUDIO**

I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato - ammesso ai corsi di perfezionamento e delle scuole di specializzazione, ai corsi di dottorato di ricerca, allo svolgimento delle attività di ricerca post-dottorato e per i corsi di perfezionamento all'estero - possono fruire del congedo straordinario per motivi di studio senza assegni per il periodo di durata del corso ed usufruisce della borsa di studio.

In caso di ammissione ai corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in congedo conserva il trattamento economico previdenziale e di quiescenza in godimento presso l'Ateneo.

Qualora dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, il rapporto di lavoro con l'amministrazione cessi per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti.

Il periodo di congedo straordinario è utile ai fini della progressione di carriera e del trattamento di quiescenza e previdenza.

### **PERMESSI BREVI**

Al dipendente può essere concesso, a seguito di tempestiva istanza e previa autorizzazione del responsabile della struttura a cui si riferisce, di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro.

Tali permessi non possono essere, in nessun caso, di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.

Tale limite è incrementato di ulteriori 18 ore annue nel caso di permessi richiesti per documentate esigenze di salute.

Le ore non lavorate debbono essere recuperate entro il mese successivo secondo le disposizioni del dirigente e del funzionario responsabile. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

### **PERMESSI RETRIBUITI**

A domanda del dipendente e sulla base di apposita documentazione, sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: 8 giorni annui;
- matrimonio: 15 giorni consecutivi in occasione dell'evento.  
Tali permessi possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie.
- Lutti per decesso del coniuge, anche legalmente separato o di un parente entro il secondo grado (padre, madre, figli, nipoti, fratelli, nonni) o di affini di primo grado (suoceri, generi e nuore) o del convivente, purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica: giorni 3 per evento entro 7 giorni dal decesso;
- nascita figli o gravi motivi personali o familiari debitamente documentati anche mediante autocertificazione: giorni tre annui anche frazionabili, da intendersi cioè anche non continuativi e non fruibili in ore;
- documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimo: giorni tre annui entro 7 giorni dall'evento. In alternativa all'utilizzo dei 3 giorni, il lavoratore o la lavoratrice possono concordare con l'Amministrazione, in forma scritta, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa anche per periodi superiori a tre giorni (art. 1 del Decreto 21.7.2000 n.278 della Presidenza del Consiglio dei Ministri);

Tali permessi possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare e non riducono le ferie. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi, secondo l'orario di servizio effettuato da ciascun dipendente.

Il dipendente ha diritto, inoltre, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni come, ad esempio, permessi per lo svolgimento di mandato parlamentare, permessi sindacali, permessi per donatori sangue, ecc..

### **PORTATORI DI HANDICAP- PERMESSI, RIPOSI ED ASSISTENZA**

A domanda del dipendente e sulla base di apposita documentazione, sono concessi permessi retribuiti nei seguenti casi:

#### **- Riposi e permessi per assistenza ai figli con handicap grave:**

- In caso di minore portatore di handicap grave, il periodo di congedo parentale (cfr punto 6 - congedi parentali -) può essere prolungato fino al compimento del terzo anno di età del bambino, purchè non ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati;
- Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al periodo di congedo parentale la lavoratrice madre o in alternativa al lavoratore padre possono fruire di due ore di riposo giornaliero retribuito;
- successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità hanno diritto ai 3 giorni al mese di cui all'art.33 Legge 104/92;
- Successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio con handicap in situazione di gravità la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai 3 giorni di permesso retribuito ai sensi dell'art.33 legge 104/92, a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa;
- La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata da almeno cinque anni e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'art.33, commi 1,2,3, della L104/92 per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire di un congedo della durata complessiva di due anni.

Durante tale periodo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione percepita ed il periodo è coperto da contribuzione figurativa, sempre che le indennità e la contribuzione, rapportate ad anno, siano inferiori o pari al limite complessivo di € 36.151,98; sono esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

Durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'art.33 della L.104/92.

I permessi sin qui elencati spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

#### **- Riposie permessi ai sensi della legge 104 art.33:**

- assistenza ad una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado (art.33 Legge 104/92): 3 giorni al mese;
- lavoratore stesso con handicap grave (art.33 Legge 104/92): può usufruire alternativamente di 3 giorni al mese e 2 ore di riposo giornaliero retribuito.

Nella fattispecie non possono essere fruiti entrambi i benefici nell'arco di uno stesso mese.

I benefici previsti dall'art. 33 della L.104/92 si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assistano con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorché non convivente.

Tali permessi non riducono le ferie e sono utili ai fini della determinazione della tredicesima mensilità.

### **PERMESSI STUDIO 150 ORE**

Possono essere concessi, per anno solare, permessi straordinari retribuiti per motivi di studio nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite del 3% del personale in servizio a tempo determinato, per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio, per sostenere i relativi esami e per la preparazione dell'esame finale:

- in corsi universitari,
- in corsi postuniversitari,
- di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o, comunque, abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico,

Per la concessione di tali permessi i dipendenti interessati debbono presentare all'ufficio competente, prima dell'inizio dei corsi, richiesta scritta recante il nulla osta del responsabile della struttura d'appartenenza, corredata dal relativo certificato d'iscrizione.

L'Ufficio Presenze provvederà al rilascio della relativa autorizzazione.

I singoli permessi potranno essere fruiti per la frequenza dei corsi e per la consultazione di testi nelle biblioteche previa richiesta scritta e autorizzazione del responsabile della struttura, compatibilmente con le esigenze di servizio; dovranno essere altresì annotati sul prospetto riepilogativo mensile delle presenze e dovranno essere giustificati da idonea certificazione in ordine alla frequenza delle scuole o delle biblioteche, dei corsi ed agli esami finali, sostenuti in data compresa tra quelle previste dall'ordinamento scolastico o accademico per l'anno considerato

In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati, se non diversamente giustificati, verranno considerati come congedo per studio senza retribuzione.

## **VOLONTARIATO**

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

La partecipazione ad attività di volontariato nella protezione civile dovrà svolgersi nel rispetto delle procedure e dei termini di cui all'art.10 del D.P.R. 21.9.94, n. 613.

Ai volontari aderenti ad associazioni di volontariato impiegati in attività di soccorso ed assistenza in occasione di pubbliche calamità, autorizzate dal Dipartimento della protezione civile, o dalla competente prefettura vengono garantiti, entro i limiti di bilancio esistenti, relativamente al periodo di effettivo impiego che il datore di lavoro è tenuto a consentire, per un periodo non superiore a trenta giorni e fino a novanta giorni nell'anno:

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

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

## **NORME COMUNI SULLE ASPETTATIVE**

Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi non retribuiti di aspettativa o di congedo, anche richiesti per motivi diversi, esclusi quelli di salute, 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
- aspettativa per cariche sindacali
- aspettativa per volontariato
- congedi parentali.

I dipendenti che abbiano necessità di acquisire ulteriori informazioni sulle materie contemplate dalla presente circolare o dalle altre circolari citate, potranno rivolgersi ai competenti uffici della Ripartizione Personale.

E' inoltre possibile consultare il sito internet: [www.uniroma1.it/amm-personale/presenze/presenzehome.htm](http://www.uniroma1.it/amm-personale/presenze/presenzehome.htm).

Si allega infine il relativo modulo di richiesta delle varie tipologie di assenza.

F.TO IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO