



DIREZIONE AMMINISTRATIVA
Ufficio III "Gestione giuridico economica
delle risorse umane e relazioni sindacali"

Roma li 24/8/2010
Prot. n. 5217/AC/2010
Titolo 1^a Classe 3

Ai Direttori dei Dipartimenti scientifici
Ai Direttori delle strutture di ricerca
Ai Responsabili amministrativi
Ai Responsabili degli Uffici/Servizi/Aree
della Sede Centrale
LORO SEDI

e, p.c.
"

Al Presidente
Alle OO.SS.

LORO SEDI

OGGETTO: gestione delle posizioni di stato giuridico del personale INAF - Chiarimenti e precisazioni.

Il processo di organizzazione di questo Istituto presuppone l'esigenza di misure e modalità omogenee per l'uniforme svolgimento delle competenze in materia di gestione del personale da parte delle strutture di ricerca, anche al fine di provvedere ad un riordino delle attività degli Uffici centrali.

Si ritiene, pertanto, opportuno affrontare l'esame dei principali istituti normativi del rapporto d'impiego, distinguendone la fruibilità in ragione dei diversi status giuridici del personale dell'Ente e precisamente:

- contrattualizzati, cioè i dipendenti dei livelli I-III e IV-VIII per i quali la previgente disciplina pubblicistica è stata disapplicata e sostituita dal CCNL del personale del comparto delle "Istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione;
- non contrattualizzati, cioè i dipendenti dei ruoli degli astronomi degli ex OO.AA. che vedono a tutt'oggi ancora applicabili le disposizioni contenute, tra gli altri, nel d.P.R. n.3/1957, nel d.P.R. n. 686/1957, nell'art. 15 della legge n. 312/1980, nell'art. 4 del d.P.R. n. 395/1988, nonché nella disciplina di cui al d.P.R. n. 163/82 ed al d.P.R. n.382/80 per le parti compatibili.

Ciò premesso, si precisa che la presente circolare suddivide in modo omogeneo le posizioni di stato giuridico spettanti al personale INAF, classificandole in sette "capi" all'interno dei quali viene specificato ogni utile elemento atto a consentirne una uniforme e corretta applicazione.

Capo I. Ferie

Personale dei livelli IV-VIII

Il personale di che trattasi ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. La durata delle ferie è stabilita dall'art. 6 del CCNL di comparto 21 febbraio 2002.

Fermo restando il principio generale che le ferie vanno fruito nel corso di ciascun anno solare, la normativa di fonte contrattuale consente il loro frazionamento in più periodi, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Al fine di assicurare la funzionalità dei servizi, il Direttore della struttura di ricerca, ovvero il Dirigente/Responsabile dell'Ufficio della Sede Centrale, consente la fruizione delle ferie nel rispetto di turni prestabiliti garantendo il godimento, a chi ne faccia richiesta, di almeno due settimane continuative nel periodo compreso tra il 1^a giugno ed il 30 settembre di ciascun anno.

Le ferie, una volta autorizzate, vanno interamente fruita fino alla scadenza, fatti salvi i motivi di interruzione specificati in seguito.

La fruizione delle ferie non godute relative all'anno in corso può essere rinviata al 31 agosto di quello successivo (art. 6 comma 12 CCNL di comparto 21 febbraio 2002) e tale termine è improrogabile.

Il Direttore/responsabile della struttura che in prossimità di tale data riscontri un residuo di ferie dovrà, pertanto, provvedere al collocamento in ferie d'ufficio dei dipendenti interessati, in ossequio al principio sancito dall'art. 2109 comma 2 del Codice Civile secondo cui il momento di godimento delle ferie è stabilito dal datore di lavoro che deve tenere conto delle esigenze organizzativo funzionali della struttura e degli interessi del lavoratore.

La fruizione delle ferie può essere interrotta per:

- esigenze di servizio, con diritto al rimborso delle spese come da previsione contrattuale;
- insorgenza di malattia che abbia dato luogo a ricovero ospedaliero o si protragga per più di 3 giorni, con obbligo di tempestiva comunicazione all'ufficio di appartenenza e di inoltro della dovuta documentazione;
- malattia del bambino fino agli otto anni di età che ha dato luogo a ricovero ospedaliero, previa formale richiesta del genitore di cui all'art. 3 comma 2 punto 4 della legge n. 53/2000 ed all'art. 47 del d.lgs. n. 151/2001.

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

Sono equiparati al servizio prestato:

- i permessi retribuiti contrattualmente previsti;
- le assenze dal servizio per congedo di maternità o paternità;
- l'infortunio e le malattie, escluso l'ulteriore periodo di conservazione del posto, previsto dall'art. 17, comma 2 del CCNL di comparto 21/2/2001.

Il diritto alle ferie NON matura nei casi di:

- congedo parentale con assegni ridotti al 30%;
- malattia del figlio senza assegni;
- aspettativa per dottorato di ricerca;
- aspettativa per ricongiungimento al coniuge chiamato a prestare servizio all'estero;
- altre assenze non retribuite previste e regolamentate da specifiche disposizioni di legge.

Di norma, le ferie non sono monetizzabili. La contrattazione collettiva (art. 6 comma 15 del CCNL 21 febbraio 2002) ne prevede il pagamento sostitutivo all'atto della cessazione dal servizio, qualora non siano state fruita per esigenze di servizio.

Si richiama l'attenzione sul fatto che le giornate di cui si può richiedere il pagamento devono riferirsi soltanto a quelle maturate e non godute durante il periodo di preavviso contrattualmente previsto; infatti, in ossequio al principio stabilito dall'art. 2109 comma 2 del Codice Civile sopra citato, è responsabilità del Direttore/Responsabile della struttura interessata disporre la fruizione d'ufficio delle ferie da parte dell'interessato prima dell'inizio del termine di preavviso, relazionando dettagliatamente le motivazioni organizzativo funzionali alla base della loro mancata fruizione.

Nel part time, il calcolo delle giornate di ferie, comprese quelle per festività soppresse, è differenziato in ragione della tipologia dell'articolazione della prestazione lavorativa: nel caso di PT orizzontale il numero di giorni di ferie e festività è pari a quello dei lavoratori a tempo pieno; nel caso il PT verticale il numero di detti giorni è proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno (prestazione lavorativa).

Si precisa, al riguardo, che le ferie residue maturate in regime di tempo pieno e non godute, conservano la loro dimensione temporale di giornate complete e devono essere godute dal dipendente in quanto tali, atteso che la loro fruizione cade in regime di tempo parziale, per ragioni a lui non imputabili.

Si richiama infine l'attenzione delle SS.LL. sul fatto che **le ferie non possono essere fruita ad ore**, in quanto la fonte contrattuale vigente per il personale del comparto delle "Istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione" non prevede alcuna disposizione in merito.

Personale dei livelli I-III

Ferme restando le indicazioni di carattere generale sopra richiamate, si precisa che detto personale:

- ha la responsabilità della programmazione e organizzazione delle ferie ex art. 59 del CCNL di comparto 21 febbraio 2002, fermo restando il termine entro il quale le stesse devono essere fruita;
- deve programmare le proprie ferie in modo da assicurare l'assolvimento dei compiti e degli incarichi affidati, dandone specifica e preventiva comunicazione al Direttore/Responsabile della struttura di appartenenza;
- in caso di cessazione, deve attestare la mancata fruizione delle ferie nei tempi utili, producendo apposita dichiarazione che rappresenti in modo analitico le motivazioni di lavoro che giustifichino la mancata fruizione delle giornate di ferie maturate, in considerazione del fatto che attestazioni non rispondenti alle reali esigenze organizzative comporterebbero la liquidazione di somme configurabili come danno all'erario.

Personale dei ruoli degli astronomi

Il personale di che trattasi ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito la cui durata è stabilita dall'art. 36 del d.P.R. n.3/1957.

Nell'ottica di consentire un omogeneo svolgimento delle attività di ricerca che vedono spesso impegnato il personale astronomo a fianco del restante personale di ricerca contrattualizzato, si ritiene che possa essere loro consentita la fruizione delle ferie non godute relative all'anno in corso al 31 agosto di quello successivo come previsto dall'art. 6 comma 12 CCNL di comparto 21 febbraio 2002, anziché al 1° semestre dell'anno successivo di cui all'art. 18 del d.P.R. n. 686/1957.

Capo II. Festività soppresse

Tutto il personale ha diritto a beneficiare di quattro giornate di riposo da fruita nell'anno solare e alle condizioni previste dalla legge n. 937/77.

Il diritto alle giornate per le festività soppresse matura in misura proporzionale al servizio prestato. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio, la durata delle stesse è determinata in proporzione ai dodicesimi del servizio prestato.

A differenza delle ferie, le giornate di cui trattasi vanno richieste e debbono essere usufruite nel corso dell'anno solare e possono essere rifiutate dall'Amministrazione solo per motivate esigenze di servizio.

Il personale è tenuto ad utilizzare le giornate suddette con carattere di assoluta priorità rispetto a quelle del congedo ordinario, allo scopo di evitare che la contestuale richiesta del loro godimento alla fine dell'anno determini contestazioni che potrebbero pregiudicare il regolare svolgimento delle attività delle Strutture.

In caso di cessazione le festività devono essere compensate in modo forfettario come stabilito dall'art. 1, lett. b della legge 23 dicembre 1977, n.937 ove non fruita per motivate esigenze di servizio documentate come richiamato al punto 1 della presente nota.

Capo III. Permessi retribuiti

Personale livelli I-III e IV-VIII

Permessi per partecipazione a concorsi ed esami

Al personale spettano 8 giorni all'anno di permesso per la partecipazione a concorsi ed esami. Tali permessi sono limitati ai soli giorni di svolgimento delle prove e devono essere debitamente documentati o autocertificati ex art. 46 del dPR n. 445/2000.

Permessi per lutto

Al personale spettano 3 giorni di permesso per lutto relativo al coniuge o convivente stabile, ai parenti entro il secondo grado ed agli affini di primo grado. Tali permessi possono essere usufruiti per ogni evento, con una decorrenza che può essere spostata di qualche giorno rispetto all'evento stesso.

Il dipendente è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione o con dichiarazione sostitutiva.

Permessi per nascita figli o per gravi motivi

Come previsto dal vigente CCNL, ai dipendenti spettano 3 giorni per la nascita dei figli o in alternativa n. 18 ore di permesso retribuito per gravi motivi familiari o personali da fruirsi anche in modo frazionato. Le due modalità di permesso non sono cumulabili tra loro e devono essere documentate, anche mediante autocertificazione, di cui all'art. 46 del dPR n. 445/2000.

In proposito corre l'obbligo di segnalare che per "gravi motivi" si intendono:

- le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone considerate "familiari";
- le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente.

Permessi per matrimonio

I dipendenti hanno diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali giornate possono essere richieste **anche entro i 30 giorni successivi all'evento**.

Si ritiene opportuno precisare che l'ARAN con nota n. sc2/7944 del 19-XI-2003, in risposta ad un quesito sulla presente fattispecie formulato da altra Pubblica Amministrazione, ha specificato che l'inizio del congedo deve essere fondato su *"evidenti ragioni di buon senso da riferire, comunque, alla volontà dell'interessato che, per motivi organizzativi che attengono alla sfera di personali decisioni, potrà anticiparne o differirne la fruizione in un periodo di tempo ragionevolmente congruo rispetto all'evento"*.

Ciò posto, appare evidente che il termine dei 30 giorni sopra fissato per la fruizione dei permessi in parola deriva dal fatto che l'espressione *"evento o occasione"* deve intendersi come la causa che fa sorgere il diritto del dipendente e non il *"dies a quo"* da cui far partire il permesso stesso.

Detto permesso, comunque, deve essere documentato anche a mezzo di autocertificazione ai sensi dell'art. 46 del dPR n. 445/2000.

Permessi per eventi e cause particolari (decesso o grave infermità)

L'art. 4, comma 1 della legge 8 marzo 2000 n. 53 stabilisce che il pubblico dipendente ha diritto ad un permesso retribuito di 3 giorni all'anno per eventi e cause particolari, quali il decesso o la documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, del convivente o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore.

Si richiama l'attenzione delle SS.LL. sul fatto che le patologie riconducibili a "gravi infermità" sono quelle di cui all'art. 1 del Decreto del Ministero della Sanità n. 278 in data 21 luglio 2000.

Tali permessi devono essere utilizzati entro 7 giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici. A tal fine deve essere presentata idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Permessi mensili legge 5 febbraio 1992 n. 104

Il lavoratore ha diritto a tre giorni di permessi mensili per assistere in via continuativa ed esclusiva, un parente o affine entro il terzo grado portatore di handicap grave che non sia ricoverato a tempo pieno, anche non convivente (art. 33 comma 3 legge n.104/92 e art. 20 legge n. 53/2000).

Il richiedente deve produrre apposita istanza al Direttore/Responsabile della Struttura, allegando la certificazione medica prevista dall'art. 4 della legge in questione.

Al solo fine della fruizione di detti permessi, nelle more dell'acquisizione della suddetta certificazione medica, il richiedente può produrre apposita attestazione del medico del SSN riferita alla patologia dell'handicap.

In alternativa ai tre giorni di permesso suddetti, il lavoratore in situazione di handicap grave può usufruire di due ore di permesso giornaliero retribuito,

I relativi periodi sono coperti da contribuzione figurativa, sono fruibili in maniera continuativa ma non possono essere frazionati in ore.

Personale dei ruoli degli astronomi

Il personale in questione ha titolo alla fruizione dei permessi di cui al presente capo III, utilizzando l'istituto del congedo straordinario di cui all'art.36 del d.P.R. n.3/1957 nella misura massima annuale di 45 giorni prevista dalla legge n. 537/93, con decurtazione di 1/3 di tutti gli assegni per il primo giorno di ogni periodo ininterrotto di congedo.

I permessi mensili di cui alla legge n. 104/92 seguono la disciplina della legge stessa e non concorrono al raggiungimento del limite del congedo straordinario.

Capo IV. Formazione e aggiornamento del personale

Personale dei Livelli IV-VIII

Nei confronti degli appartenenti dei livelli IV-VIII invece, si applicano le disposizioni di cui all'art. 51 del CCNL di comparto siglato il 21 febbraio 2002.

La partecipazione a corsi di formazione determina la copertura dell'orario di servizio ordinario che il dipendente interessato è tenuto a svolgere nella giornata lavorativa di riferimento.

In caso di corsi la cui durata superi l'orario ordinario di lavoro, l'eccedenza oraria verrà conteggiata nella banca ore del dipendente interessato.

A giustificazione dell'assenza di cui trattasi, il dipendente dovrà produrre in ogni caso idonea certificazione dalla quale sia dato desumere l'avvenuta partecipazione al corso e la sua durata, nonché se lo stesso include o meno il pranzo di lavoro.

Per le giornate di riferimento, il buono pasto sarà corrisposto **solo** in presenza di una frequenza oraria certificata superiore alle 6 ore e 31 minuti ovvero qualora il corso non preveda il pranzo di lavoro.

In aggiunta alle attività formative programmate dall'Ente, al personale che ne faccia richiesta sono concessi permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore, in applicazione di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL di comparto 21/2/2002.

Le modalità di presentazione delle domande sono annualmente rese note dalla competente "Area degli affari generali, della formazione e sindacali" dell'Ufficio III, tramite apposita circolare.

Congedo per la formazione

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".

Il suddetto congedo, previsto dall' art. 5 della legge 8 marzo 2000 n. 53 e regolato dall' art. 11 del CCNL 21/2/2002, può essere concesso ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con anzianità di servizio presso l'INAF di almeno cinque anni, per un numero di unità pari al 10% del personale dei diversi profili in servizio al 31 dicembre di ciascun anno.

Le richieste di congedo devono pervenire alla Direzione Amministrativa – Ufficio III "Gestione giuridico economica delle risorse umane e relazioni sindacali" almeno 60 giorni prima dell'inizio dell'attività formativa, per il tramite dei Direttori/Responsabili delle Strutture i quali dovranno formulare il proprio assenso tenuto conto delle proprie esigenze organizzativo-funzionali e dell'interesse formativo del lavoratore, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 11 del CCNL anzidetto.

Il periodo di congedo per la formazione può essere interrotto soltanto per una grave e documentata infermità individuata dall'apposito decreto del Ministro per la solidarietà sociale e per le pari opportunità.

Durante il periodo di congedo il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione, non matura le ferie ma può riscattare il periodo e versare i relativi contributi ai sensi dell'art. 5 comma 5 della legge n. 53/2000.

Congedo per la formazione continua

La formazione continua rientra nel più ampio quadro di riordino della formazione professionale stabilito dall'art. 17 della Legge 24 giugno 1997 n. 196 e può avvenire sulla base di documentate iniziative selezionate dal personale interessato ovvero di piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali, in coerenza con l'art. 17 della sopracitata legge n. 196/97.

Il relativo congedo è previsto dall' art. 6 della legge 8 marzo 2000 n. 53 e la contrattazione collettiva di comparto tratta la formazione professionale all'art. 51 del CCNL 21/2/2002; a tutt'oggi non è stato definito l'accordo integrativo per stabilire il monte ore da destinare a detti congedi, i criteri per l'individuazione dei lavoratori, le modalità di orario, nonché la retribuzione connessa alla partecipazione ai percorsi formativi.

Personale dei livelli I-III

L' art. 61 del CCNL 21/2/2002 ravvisa nella formazione e nell'aggiornamento, in qualità di docente o discente, l'elemento più idoneo ad assicurare il necessario strumento per accrescere le competenze tecnologiche e scientifiche del personale appartenente ai livelli I-III nonché il supporto fondante la loro attività professionale.

Le linee d' indirizzo per l'attività di formazione e aggiornamento sono oggetto di contrattazione integrativa, nel cui ambito potrà essere affrontata l'ipotesi di estendere al personale astronomico le disposizioni contrattuali anzidette. Ai sensi dell'art. 35, comma 4 del CCNL 5.3.1998, i ricercatori/tecnologi possono impiegare fino a 160 ore annue, aggiuntive rispetto all'orario di lavoro, in attività destinate ad arricchimento professionale per le quali è dovuta all'Ente solo una preventiva comunicazione in sostituzione dell'autorizzazione specifica e, precisamente:

- ricerca libera utilizzando le strutture dell'Ente;
- attività di docenza;
- organizzazione di seminari e convegni;
- collaborazioni professionali;
- perizie giudiziarie.

La disposizione, quindi, non autorizza qualsiasi attività, ma solo quella che abbia attinenza con "l'arricchimento professionale": dovrà, cioè, riguardare il campo di ricerca o di attività del ricercatore/tecnologo, in modo tale che da essa derivi una maggiore professionalità per il dipendente e, sia pure indirettamente, anche un interesse per l'Ente.

In ogni caso detta attività non potrà entrare in contrasto con le attività istituzionali dell'Ente stesso e dovrà essere svolta in aggiunta all'orario dovuto di 36 ore medie settimanali nel trimestre.

Fatta eccezione per il caso di ricerca libera, qualora il ricercatore/tecnologo intenda utilizzare le strutture dell'Ente per effettuare una "prestazione professionale" dalla quale derivi anche un costo aggiuntivo per l'Ente stesso derivante dall'utilizzo di strutture, apparecchiature e materiali, sarà necessaria la preventiva autorizzazione alla fruizione dei beni, apparecchiature e materiali in questione da parte del Direttore/Dirigente della struttura presso cui il dipendente interessato presta servizio.

Nei casi in cui il ricercatore/tecnologo svolga attività "retribuita" da parte di terzi con utilizzo di beni dell'Ente, il Direttore/Dirigente della struttura di afferenza potrà valutare autonomamente se richiedere, o meno, il rimborso dei soli costi sostenuti dall'Ente alla luce di precisi elementi oggettivi (quali, ad esempio, il prestigio della prestazione, le ricadute scientifiche per l'Ente oppure l'irrilevanza dei costi aggiuntivi in rapporto all'onerosità delle attività di accertamento).

L'interessato deve dare preventiva comunicazione al Direttore/Responsabile della suddetta assenza dal servizio, chiedendo ove richiesto l'autorizzazione di cui all'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001, utilizzando il modello allegato (all.n.1).

Capo V. Aspettative, congedi e permessi non retribuiti

Personale dei livelli I-III e IV-VIII

Aspettativa per motivi personali

Il CCNL di comparto in data 21 febbraio 2002, all'art. 12 stabilisce che i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne facciano formale e motivata richiesta, possono essere concessi, periodi di aspettativa, per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità per la durata complessiva di un dodici mesi in un triennio da fruirsi al massimo in due periodi.

I periodi di aspettativa non si cumulano con le assenze per malattie o infortunio previste dagli artt. 17 e 18 del CCNL di comparto 21/2/2002. E' inteso che il dipendente richiedente non può allontanarsi senza la preventiva autorizzazione dell'Amministrazione.

Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

L'art. 13 del CCNL sottoscritto in data 21 febbraio 2002, i dipendenti con rapporto di lavoro 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, sono collocati a domanda in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

Altre aspettative

L'art. 14 del richiamato CCNL 21/2/2002, stabilisce che i dipendenti del comparto hanno titolo anche a periodi di aspettative previsti e disciplinati da specifiche vigenti disposizioni normative (aspettative per cariche pubbliche elettive, per volontariato, e per mandato sindacale).

Il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'ente 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.

Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno sei mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato e in caso di assenze di cui al d.lgs. n. 151/2001.

Permessi non retribuiti

Per particolari motivi privati, il personale ha diritto a permessi non retribuiti per un periodo massimo di trenta giorni all'anno computabili ad ogni effetto nell'anzianità di servizio in applicazione dell'art. 3 del d.P.R. 26 maggio 1976, n.411

Tale istituto continua ad essere applicato atteso che la suddetta norma di riferimento non è menzionata dall'art. 56 (disapplicazioni) del CCNL di comparto sottoscritto in data 7/10/1996.

Il computo delle giornate riferite all'istituto in questione deve essere effettuato in analogia a quanto previsto per il congedo parentale di cui al successivo capo VII.

Congedo straordinario per cure

E' riconosciuto al dipendente malato di tumore, al quale sia riconosciuta un'invalidità civile pari al cinquanta per cento, un periodo di congedo straordinario per cure all'anno, non superiore a trenta giorni, ai sensi dell'art. 26 della legge n. 118 del 1971 e dell'art. 10 del d.lgs. n. 509 del 23/11/1988.

Detto congedo è retribuito a carico del datore di lavoro e non è computabile, in quanto "ulteriore" nei 180 giorni annui di periodo di comporta previsto dal CCNL di comparto 21/2/2002 (cf. nota del Ministero del lavoro e della previdenza sociale prot. n. 25/1/6893 del 5/12/2006).

Capo VI. Assenze per malattia

Personale dei livelli IV-VIII e I-III; personale dei ruoli degli astronomi

La trattazione della presente materia deve essere ricondotta - per il personale contrattualizzato - alle previsioni dell'art. 17 del CCNL di comparto 21 febbraio 2002 e, per il personale non contrattualizzato, a quelle stabilite dal d.P.R. n.3/57 e dal d.P.R. n.686/57, nonché alle disposizioni dettate in materia dal decreto legge 25 ottobre 2008 n. 112 convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2008 n. 133 che, come è noto, si applicano a tutti i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, salvo espressa deroga.

Si ritiene, comunque, opportuno fornire le sotto indicate precisazioni in materia a chiarimento di numerose richieste pervenute da diverse strutture di ricerca:

- la malattia non può essere presa ad ore. Qualora il dipendente avesse bisogno di alcune ore per effettuare visite mediche, deve utilizzare i permessi per gravi motivi;
- nel caso in cui il dipendente entri in servizio e, dopo poche ore, si allontani per motivi di salute, la giornata intera dovrà essere giustificata come assenza per malattia con apposita certificazione del proprio medico e le ore lavorate saranno computate nella banca ore dei livelli IV-VIII e nel monte ore previsto per il personale di ricerca;
- qualora a seguito di un ricovero la struttura sanitaria rilasci un'apposita certificazione attestante la necessità di continuare l'assistenza a domicilio (c.d. dimissione protetta) la malattia non dà luogo ad alcuna trattenuta;
- le assenze per visite specialistiche possono essere imputate ad assenze per malattia soltanto laddove ricorrano i presupposti richiamati dalla Cassazione civile con sentenza n. 5027 del 5 settembre 1988, ossia qualora la visita medica, le analisi e/o le terapie siano indispensabili "ai fini della guarigione del lavoratore ovvero nel caso di malattie croniche, per evitare un peggioramento della malattia". In caso diverso, l'assenza deve essere imputata agli altri istituti contrattuali indicati nella circolare UPPA n.8/08 e richiamati nella nota di questo Ufficio prot. 1010/09/10 del 13/2/2009;
- alla luce del principio stabilito dalla Cassazione civile con sentenza n. 3578 del 14 giugno 1985 (obbligo per il lavoratore di recupero psicofisico, onde tornare al posto di lavoro in piena efficienza), le assenze per malattia post ricovero (non rientranti nella c.d. dimissione protetta), devono essere opportunamente certificate dalla struttura sanitaria in cui è stato effettuato il ricovero; la certificazione - se rilasciata da una struttura sanitaria privata - deve essere corredata dal certificato del medico del SSN. Le assenze suddette danno luogo alle decurtazioni previste dalla vigente normativa;

- la malattia continuativa, anche se attestata da distinti certificati medici, determina la decurtazione soltanto dei primi 10 giorni.

Capo VII. Tutela della maternità e della paternità

Come è noto, gli istituti già previsti dalla precedente normativa (legge n. 1204/71 e legge n. 903/77) sono stati rivisitati e novellati dalla legge n. 53/2000, dal d.lgs. n. 151/2001 ed integrate dalla contrattazione integrativa.

Al riguardo, si ritiene utile precisare quanto segue, tenuto conto sia delle previsioni contenute nel d.lgs. n. 151/01 e nella normativa di fonte contrattuale, sia dei chiarimenti forniti dai ministeri vigilanti.

Congedo obbligatorio per maternità

In via preliminare, si precisa che il criterio di computo del periodo di congedo di maternità *ante partum* di cui all'art.16 del d.lgs. 151/2001 deve tenere conto di quanto chiarito dalla Corte di Cassazione con sentenza n. 1401/2001.

In particolare, detto periodo va determinato senza includere la data presunta del parto che, pur rimanendo oggetto di tutela, costituisce il "*dies a quo*" per computare a ritroso il periodo in questione (così in caso di data presunta fissata per il 15 agosto, il periodo di congedo *ante partum* andrà dal 15 giugno al 14 agosto). Conseguentemente, nell'ipotesi in cui data presunta e data effettiva coincidano, il periodo complessivo "ordinario" di congedo di maternità sarà pari a 5 mesi ed un giorno (15 giugno/15 novembre).

Per quanto riguarda il parto anticipato, si rimanda alle puntuali indicazioni contenute nel citato d.lgs. n. 151/2001).

Si rammenta che, in caso di dipendenti con contratto di lavoro part-time "verticale", il periodo di congedo per maternità o paternità obbligatorio è riconosciuto per intero, computando anche la parte cadente in periodo non lavorativo.

Congedo parentale

Personale dei livelli I-III e IV-VIII

L'art. 32 del d.lgs. n. 151/2001 disciplina la modalità di fruizione dei periodi di congedo parentale dai tre e fino agli otto anni di vita del bambino, mentre il successivo art. 34 fissa il relativo trattamento economico e normativo.

In particolare, ciascun genitore per ogni bambino, **nei suoi primi otto anni di vita**, ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le seguenti modalità:

- la madre lavoratrice per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- il padre lavoratore per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi elevabile a 7 nel caso in cui il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

Il periodo di fruizione del congedo parentale continuativo o frazionato non deve superare i dieci mesi, salvo il caso in cui il titolare sia un solo genitore e tale limite è elevato a undici mesi.

Il comma 1 dell'art. 34 del citato d.lgs. n. 151/2001, stabilisce che alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri fino al terzo anno di vita del bambino, è dovuta un'indennità pari al 30 % della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Il comma 5 del medesimo articolo stabilisce che "*i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità*".

Dal 3° all'8° anno di vita del bambino, trascorsi i sei mesi di cui al precedente comma 1, la lavoratrice madre o il lavoratore padre che necessiti di ulteriori periodi di congedo parentale potrà fruirne nel rispetto del predetto limite massimo, senza diritto ad alcuna retribuzione; di contro, sarà dovuta un'indennità pari al 30 % della retribuzione in caso di reddito individuale del dipendente inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Ai sensi dell'art. 9 comma 4 del CCNL di comparto sottoscritto il 21 febbraio 2002, i primi trenta giorni di congedo parentale, da fruirsì anche in maniera frazionata entro il 3° anno di vita del bambino, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili, sono retribuiti per intero, non riducono le ferie e sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio.

Congedo parentale da fruirsì in modo frazionato

In relazione alla fattispecie in epigrafe, si ritiene necessario precisare che tra i due periodi fruibili deve intercorrere obbligatoriamente un'effettiva ripresa di servizio. Per un corretto computo dei giorni di congedo parentale da fruirsì in maniera frazionata, pertanto, si forniscono le seguenti esemplificazioni:

esempio n. 1)

1° settimana: congedo parentale dal lunedì al venerdì;

2° settimana: ferie o malattia dal lunedì al venerdì;

3° settimana: ripresa dell'attività lavorativa;

4° settimana: congedo parentale dal lunedì al venerdì.

In questo primo caso, abbiamo un primo periodo di congedo parentale, un secondo periodo di ferie o di malattia, una settimana lavorativa ed un ulteriore periodo di congedo parentale. I giorni di sabato e festivi che si collocano immediatamente dopo il primo periodo di congedo e prima del successivo NON DEVONO essere conteggiati come congedo parentale, in quanto i due periodi di congedo parentale **sono intervallati** da un'effettiva ripresa di servizio.

Avremo, quindi, 5 giorni di congedo parentale, 5 giorni di ferie o malattia, una settimana lavorativa ed altri 5 giorni di congedo parentale.

Esempio n. 2)

1° settimana: congedo parentale dal lunedì al venerdì;

2° settimana: ferie o malattia dal lunedì al venerdì;

3° settimana: congedo parentale dal lunedì al venerdì;

4° settimana: ripresa di servizio.

In questo secondo caso, abbiamo un primo periodo di congedo parentale, un secondo periodo di ferie o di malattia, un ulteriore periodo di congedo parentale e la ripresa dell'attività lavorativa.

I giorni di sabato e festivi che si collocano immediatamente dopo il primo periodo di congedo e prima del successivo, DEVONO essere conteggiati come giorni di congedo parentale, in quanto i due periodi di congedo parentale non sono intervallati da un'effettiva ripresa di servizio; quelli che si collocano dopo l'ultimo periodo di congedo parentale e la ripresa di servizio, invece, non devono essere computati come congedo parentale.

Avremo, quindi, 7 giorni di congedo parentale, 5 giorni di ferie o malattia e 7 giorni di congedo parentale.

Si rammenta che qualora il dipendente abbia un contratto di lavoro part-time "verticale", il periodo di congedo parentale per maternità o paternità è riconosciuto per intero e sarà computato **solo** per i periodo coincidenti con le giornate lavorative previste dal contratto individuale di lavoro.

Personale dei ruoli degli astronomi

Ciascun genitore per ogni bambino, **nei suoi primi otto anni di vita**, ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le seguenti modalità:

- la madre lavoratrice per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- il padre lavoratore per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi elevabile a 7 nel caso in cui il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

Il periodo di fruizione del congedo parentale continuativo o frazionato non deve superare i dieci mesi, salvo che il titolare sia un solo genitore nel qual caso tale limite è elevato a undici mesi.

Fino al 3° anno di vita del bambino il trattamento economico è intero nei primi 45 giorni per anno solare (con esclusione del 1° giorno di ogni periodo che è ridotto di 1/3); il restante periodo è retribuito al 30%. Oltre il 3° anno di vita del bambino, dopo i 45 giorni di cui sopra, il restante periodo è retribuito al 30% solo in casi particolari legati al reddito individuale, altrimenti è senza retribuzione.

Riposi giornalieri

Livelli I-III e IV-VIII; personale dei ruoli degli astronomi

Durante il primo anno di vita del proprio bambino, le lavoratrici madri o in alternativa i lavoratori padri, hanno diritto a due periodi di riposo anche cumulabili durante la giornata lavorativa; in caso di orario giornaliero di lavoro inferiore a sei ore, il riposo è uno solo.

I riposi giornalieri hanno la durata di un'ora ciascuno, danno diritto ad uscire dalla sede di lavoro e concorrono a coprire l'orario d'obbligo, in quanto ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro.

La lavoratrice madre o il lavoratore padre che intenda fruire dei riposi giornalieri di che trattasi, deve darne comunicazione anticipata all'Amministrazione, precisando anche la modalità di fruizione di tale istituto.

Il controllo di detta fruizione è demandato al responsabile della struttura cui afferisce il dipendente interessato.

Congedo per la malattia del figlio

Livelli I-III e IV-VIII

Successivamente al periodo di congedo di maternità o di paternità, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto a 30 giorni di assenza retribuita per intero per la malattia del figlio certificata da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, per ciascun anno di età del figlio medesimo, fino al compimento del 3° anno di vita di cui all'art. 9 comma 5 del CCNL di comparto 21/2/2002.

I suindicati periodi di assenza retribuita, nel caso di fruizione continuativa, comprendono gli eventuali giorni festivi e non lavorativi ricadenti all'interno degli stessi.

Per le malattie di ogni figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni ciascun genitore, alternativamente ha diritto di astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno non retribuiti di cui agli artt. 47 e 48 del d.lgs. n. 151/2001. Tali periodi sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia

Personale dei ruoli degli astronomi

Relativamente al congedo di cui sopra, il trattamento economico è per intero nei primi 45 giorni per ciascun anno solare (con esclusione del 1° giorno di ogni periodo ridotto di 1/3) e il restante periodo non è retribuito.

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 debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Le lavoratrici devono presentare al Direttore/responsabile la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami (art. 14 d.lgs. n. 151/2001).

Si invitano le SS.LL. a dare massima diffusione alla presente circolare, avendo cura di verificare anche che tutto il personale di propria afferenza ne sottoscriva la presa visione stante la rilevanza delle questioni affrontate.

Il Direttore Amministrativo
dott.ssa Laura Proietti



- Utilizzo del monte annuale di 160 ore (art. 35, c. 4 del CCNL del 5.3.1998)

Al Direttore/Responsabile
SEDE

COMUNICAZIONE
(da presentare quindici giorni prima dall'inizio dell'attività)

NOME..... COGNOME.....

PROFILO.....LIVELLO.....POS.....

IN SERVIZIO PRESSO.....

senza utilizzo delle strutture dell'Ente.....

ATTIVITÀ SVOLTA:

con utilizzo delle strutture dell'Ente.....

ORE COMPLESSIVE (riferite ad anno solare) NEL PERIODO DAL AL

per conto di (soggetto pubblico o privato che richiede l'attività di cui si allega copia della richiesta)
.....

Compenso lordo previsto o presunto L.....

Descrizione dell'attività: (oggetto, natura, caratteristiche, modalità e luogo di svolgimento, fonte normativa o le ragioni che inducono ad assumerla)

.....
.....
.....
.....

Eventuali allegati:

Dichiaro che l'attività:

- non è in contrasto con le attività istituzionali della struttura di afferenza e dell'Ente;
- non interferisce o intralcia il programma di lavoro al quale il/la sottoscritt. è addett.;
- non comporta coinvolgimento o utilizzazione di altro personale dell'Ente;
- non rientra nel novero delle prestazioni "c/ terzi", in quanto sulla materia dell'incarico non esistono i presupposti per un coinvolgimento della struttura di appartenenza;
- è svolta al di fuori della prestazione oraria dovuta;
- ha il carattere della occasionalità e saltuarietà.

Data.....

Firma.....