



FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA

Segreteria Generale

Via Napoli, 51 - 00184 ROMA - Tel. 06 48.28.232 - fax 06 48.28.090
www.confasal-unsa.it info@confasal-unsa.it



DENTRO IL NUOVO CONTRATTO

Approfondimento n. 2 – Rapporto di lavoro: permessi, assenze e congedi

Questo secondo approfondimento, dopo quello sulle Relazioni sindacali, prende in esame gli eventi e le casistiche che nel corso del rapporto di lavoro portano ad assentarsi ed elenca ciò che è regolato dal CCNL del Comparto Funzioni Centrali e ciò che invece è regolato dai diritti generali.

È nell'ambito di queste macrocategorie che si articolano le varie tipologie di assenze:

- Ferie e festività;
- Permessi;
- Assenze per malattia e/o visite;
- Congedi;
- Aspettative

che sono regolate dal CCNL, articoli da 28 a 49, dove per ognuna si riscontrano causale e durata, aventi diritto e modalità di fruizione.

Il **nuovo CCNL** nel regolamentare alcune di queste categorie **ha previsto maggiori o nuove tutele**, in particolare ricordiamo:

- **l'estensione** della copertura economica integrale anche ai giorni successivi alle terapie salvavita e all'**esclusione** di tali giornate dal computo delle assenze per malattia;
- la **previsione** di assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici **senza decurtazioni economiche**;
- i **congedi** per le donne vittime di violenza;
- l'**estensione di diritti** ai casi di unioni civili;
- **introduzione** dell'istituto solidaristico delle "ferie e dei riposi solidali".

FERIE e Festività

Ogni dipendente ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie retribuito

Il numero delle ferie è legato all'articolazione dell'orario settimanale di lavoro:

- 28 giorni se l'articolazione settimanale è su cinque giorni;
- 32 giorni se l'articolazione settimanale è su sei giorni.

Per i dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione e per i primi 3 anni di servizio, il numero delle ferie è:

- 26 giorni se l'articolazione settimanale è su cinque giorni;
- 30 giorni se l'articolazione settimanale è su sei giorni.

Le ferie di norma devono essere godute entro ciascun anno solare; le ferie residue al 31 dicembre possono essere fruite:

- entro il mese di aprile dell'anno successivo in caso di motivate esigenze personali,
- entro il mese di giugno dell'anno successivo nel caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile la fruizione delle ferie nel corso dell'anno.

Le ferie non possono essere fruite a ore e nell'anno di assunzione o di cessazione la durata è determinata in proporzione ai mesi (dodicesimi) di servizio prestati; la frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata come mese intero.

Le ferie non sono monetizzabili, fa eccezione il caso di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio all'atto della cessazione dal servizio nei limiti.

Il numero delle giornate di ferie non è riducibile per assenze dovute a malattia e infortunio, fatta salva l'ipotesi di assenza per malattia non retribuita.

A tutti i dipendenti, indipendentemente dall'anzianità di servizio, spettano 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare (L. 937/1977); qualora non fruite nell'anno solare, per fatto derivante da motivate esigenze di servizio, sono forfettariamente compensate in ragione di € 4,39 giornalieri lorde. Infine, sono da considerare festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato e la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio.

FERIE e RIPOSI SOLIDALI

Ogni dipendente, su base volontaria e a titolo gratuito, può cedere quota parte delle proprie ferie e le 4 giornate di riposo di cui alla legge 937/1977.

Le ferie cedibili sono quelle eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire, ovvero:

- 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale su cinque giorni;
- 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale su sei giorni.

Di norma quindi il numero massimo delle ferie cedibili è di 8 giornate per i dipendenti con più di tre anni di servizio; diverso il caso dei dipendenti neoassunti e nei primi tre anni di servizio per i quali il numero di giornate di ferie cedibili è di 6 giornate.

Nel caso delle quattro giornate di riposo per le festività soppresse (L. 937/1977), queste sono cedibili per intero.

La cessione delle ferie e dei riposi è impersonale.

I beneficiari di tali ferie e riposi ceduti da altri lavoratori sono dipendenti della stessa amministrazione con esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti e per particolari condizioni di salute, previa presentazione di adeguata certificazione rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

Si può beneficiare di tali ferie e riposi ceduti da altri dipendenti a condizione che il richiedente abbia esaurito le proprie ferie, le quattro giornate di riposo di cui alla legge 937/77, i permessi orari retribuiti per particolari motivi personali e familiari (art. 32 CCNL) e utilizzato i riposi compensativi eventualmente maturati.

La domanda per fruire delle giornate di ferie e di riposo cedute da altri dipendenti è reiterabile e per ogni domanda il numero massimo di giornate utilizzabili è di 30.

Nel caso in cui le giornate di ferie e di riposi ceduti siano superiore alla richiesta, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

Il soggetto che regola offerta e domanda di tali giornate è l'Amministrazione.

PERMESSI

In tale ambito troviamo:

Permessi retribuiti:

- 8 giorni all'anno per partecipare a concorsi o esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove;
- 3 giorni per ogni evento, fruibili entro sette giorni lavorativi dal decesso, in caso di lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado, per il convivente ai sensi degli articoli 36 e 50 della legge 76/2016 (legge sulle unioni civili);
- 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio, fruibili entro 45 giorni dalla data del matrimonio.

Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari:

- 18 ore di permesso retribuito nell'anno, concesse a domanda e compatibilmente con le esigenze di servizio:
 - Non sono fruibili per frazione di ora;
 - Possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi l'incidenza sul monte ore è convenzionalmente stabilita -grazie al nuovo contratto- in 6 ore, anche se la giornata lavorativa è superiore.

Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge:

- 3 giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Possono essere utilizzati anche a ore, nel limite massimo di 18 ore mensili:
“A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, si ha diritto ai 3 giorni per assistere persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l’assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l’assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch’essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.”
- donatori di sangue e di emocomponenti, hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione;
- donatori di midollo osseo, hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente all'espletamento dei seguenti atti:
 - a) prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici;
 - b) prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto;
 - c) accertamento dell'idoneità alla donazione.

Il donatore ha altresì diritto a conservare la normale retribuzione per le giornate di degenza necessarie al prelievo di sangue midollare, eseguito in regime di ospedalizzazione, e per quelle successive alla donazione, per il completo ripristino del suo stato fisico, secondo quanto certificato dall'èquipe medica che ha effettuato il prelievo di midollo osseo.

- la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

Permessi orari a recupero:

- Nel limite massimo di 36 ore annue a domanda e previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio in cui si presta servizio;
- Non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero;
- Il recupero delle ore non lavorate deve essere effettuato entro il mese successivo;
- In caso di mancato recupero si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Permessi per il diritto allo studio.

In aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione, sono concessi permessi retribuiti:

- Nel limite massimo individuale di 150 ore per ciascun anno solare;
- Nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato;
- 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.

- I permessi sono fruiti 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.

ASSENZE

In tale fattispecie si annoverano le:

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici:

- Siamo di fronte ad una novità del CCNL 2016-2018 che, **senza fare richiami e pertanto non ponendosi in concorrenza con le previsioni di cui all'articolo 55-septies, c. 5-ter, del Dlgs 165/2001**, riconosce specifici permessi per l'espletamento di tali visite. Tali permessi:
 - Sono quantificati nella misura di 18 ore annuali;
 - Sono fruibili su base sia giornaliera che oraria;
 - Se fruiti ad ore, non si subisce la trattenuta economica prevista per le assenze per malattia;
 - Nella ipotesi di fruizione giornaliera la loro incidenza sul monte ore (18) è calcolata con riferimento all'orario di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto osservare nella medesima giornata;
 - L'assenza per tali permessi è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura dove è avvenuta la visita o la prestazione;
 - In caso di visita medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione della presenza presso la struttura sanitaria.
- Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, ai fini giustificativi della assenza dal servizio è sufficiente anche una unica certificazione del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa secondo cicli o un calendario stabilito.
- La possibilità di utilizzo di tali permessi non preclude la possibilità per il dipendente di utilizzare, in alternativa, i permessi brevi a recupero, i permessi per motivi familiari e personali, i riposi connessi alla banca delle ore e i riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici.

Assenze per malattia:

- In caso di assenza per malattia il periodo di conservazione del posto è pari a 18 mesi e in tale periodo il trattamento economico è il seguente:
 - Primi 9 mesi di assenza: 100% della retribuzione mensile fissa e continuativa. 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; in tale periodo sono computati la giornata del sabato e i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso;
 - Successivi 3 mesi di assenza: 90% della retribuzione mensile fissa e continuativa;
 - Ulteriori 6 mesi di assenza: 50% della retribuzione mensile fissa e continuativa.
- Superati i 18 mesi di assenza, al dipendente che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi, per questo periodo non è prevista retribuzione.
- I primi 18 mesi di assenza non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

- Ai fini del calcolo dei 18 mesi si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.
- 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 pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero e ai conseguenti periodi di convalescenza.

L'assenza per malattia deve essere comunicata tempestivamente all'ufficio di appartenenza. Il dipendente assente per malattia è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, nelle seguenti fasce di reperibilità:

- Dalle ore 9,00 alle ore 13,00
- Dalle ore 15,00 alle ore 18,00.

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita:

- In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie:
 - sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto,
 - in tali giornate il dipendente ha diritto all'intero trattamento economico.
- Rientrano in tale disciplina 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.

Il CCNL ha notevolmente migliorato le tutele per i dipendenti che vivono questa difficile situazione

Infortunati sul lavoro:

- In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, si ha diritto:
 - Alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica;
 - Per tutto il periodo, spetta l'intera retribuzione comprensiva del trattamento economico accessorio.

CONGEDI

È questa la categoria che include:

Congedi per le donne vittime di violenza:

- La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere e per motivi connessi a tali percorsi, ha diritto ad astenersi dal lavoro:
 - Per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, fruibili nell'arco di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione;
 - Il trattamento economico spettante durante tale periodo di congedo è il seguente:
 - 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.
 - I congedi possono essere fruiti su base oraria o giornaliera.
- La lavoratrice, qualora lo richieda, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è nuovamente trasformato a tempo pieno a richiesta della lavoratrice.
- La lavoratrice vittima di violenza di genere può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza. Il

trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente è disposto entro quindici giorni, qualora vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area o categoria.

Congedi dei genitori:

Uno dei capitoli che si intreccia particolarmente con il CCNL è quello relativo alle assenze per "Maternità e Congedi parentali" di cui al Dlgs 151/2001, dove troviamo:

- l'astensione obbligatoria per maternità (o congedo di maternità);
- l'astensione facoltativa (o congedo parentale) della lavoratrice e del lavoratore;
- il congedo di paternità;
- i permessi per controlli prenatali della lavoratrice gestante;
- i riposi giornalieri (o permessi per allattamento);
- i congedi per malattia del figlio;

dove sono indicate le tutele "minime" e, dalla legge, sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.

Infine abbiamo:

- i congedi sperimentali per il padre lavoratore (art. 4, c. 24, L.92/2012, per la proroga al 2018 art. 1, c. 354, L. 232/2016).

Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli articoli 16 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.

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 paragrafo precedente.

Successivamente al congedo per maternità o di paternità, fino al terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del d.lgs. n. 151 del 2001 (Congedo per la malattia del figlio), alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita (a differenza del settore privato), secondo le modalità di cui al paragrafo precedente.

ASPETTATIVE

Non escludendo quanto previsto da normative generali, in tale ambito contrattuale sono previste:

aspettativa per motivi familiari e personali:

- per esigenze personali o di famiglia, al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi periodi di aspettativa:
 - per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio;
 - senza retribuzione;
 - senza decorrenza dell'anzianità;
 - fruibile anche frazionatamente;
 - ai fini del calcolo del triennio si considerano i tre anni precedenti la richiesta in corso;
 - qualora tale aspettativa viene richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, pur non essendo retribuita e non essendo utile ai fini del calcolo dell'anzianità, è utile ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico.

aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presta servizio all'estero:

- a tale fattispecie può ricorrere il dipendente il cui coniuge presta servizio all'estero;
- il periodo di aspettativa è senza assegni;

- l'aspettativa viene disposta qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistono i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione;
- l'aspettativa può avere una durata corrispondente al periodo in cui il coniuge presta servizio all'estero;
- l'aspettativa può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

altre aspettative da disposizioni di legge:

Alle aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo o per volontariato, che restano disciplinate da specifiche disposizioni di legge, si aggiungono:

- 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. 52, comma 57 della legge n. 448/2001.
- 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 frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui all'art. 40, se utilizzata allo stesso titolo.

Le norme comuni sulle aspettative:

- L'intervallo temporale fra due aspettative, anche se richieste per motivi diversi, deve essere di almeno quattro mesi di servizio attivo;
- Tale limite temporale minimo non si applica nel caso di:
 - Aspettativa per cariche pubbliche elettive;
 - Per cariche sindacali;
 - Per volontariato;
 - Nel caso di assenze di cui al Dlgs n. 151/2001;
 - Nei casi in cui il collocamento in aspettativa sia espressamente previsto da disposizioni legislative.
- Al termine dell'aspettativa il mancato rientro in servizio è causa di risoluzione del rapporto di lavoro;
- Qualora vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione dell'aspettativa, l'amministrazione, con un preavviso di dieci giorni, invita il dipendente a riprendere servizio; la mancata ripresa del servizio entro tale termine è causa di risoluzione del rapporto di lavoro.

In generale, è utile ricordare che alle disposizioni contrattuali, qualora queste non siano esclusive o integrative di norme che demandano al CCNL la regolamentazione, si aggiungono le casistiche previste e regolamentate dalle leggi.

A questo lavoro, per il quale auspichiamo il Vostro gradimento, seguiranno altri, anticipandovi che il prossimo verterà sui trattamenti economici.

IL SEGRETARIO GENERALE
Massimo Battaglia

