

Divisione I  
Servizio Personale  
Ufficio Personale tecnico amministrativo

Prot. n. 270

Viterbo, 13/04/2008

AI RESPONSABILI DELLE STRUTTURE DI ATENEIO

AL PERSONALE T.A.

p.c. ALLE OO.SS. e R.S.U. di Comparto

Oggetto: Art. 71 del Decreto Legge 25 giugno 2008, n.112, convertito nella Legge 6 agosto 2008, n. 133, pubblicata sul Supplemento ordinario n. 196 alla Gazzetta Ufficiale n. 195 del 21 agosto 2008 - *Assenze per malattia e per permesso retribuito* -.

L'art. 71 della legge in oggetto, rubricato "*Assenze per malattia e per permesso retribuito*" modifica la vigente disciplina delle assenze introducendo rilevanti novità non derogabili dai contratti o accordi collettivi.

La normativa stabilisce il trattamento economico spettante al dipendente in caso di assenza per malattia (commi 1 e 5), definisce le modalità per la presentazione della certificazione medica a giustificazione dell'assenza (comma 2) e per i controlli che le amministrazioni devono disporre (comma 3).

In materia sono state emanate due circolari dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio Personale Pubbliche Amministrazioni: la n. 7/2008, già diffusa con nota dirigenziale prot. 792 del 28/07/2008, e la n. 8/2008, che si allega alla presente (all.1).

La nuova disciplina trova applicazione nei confronti dei dipendenti a tempo indeterminato contrattualizzati e non contrattualizzati nonché, in quanto compatibile, ai dipendenti assunti con forme di impiego flessibile del personale.

Con la presente si forniscono indicazioni operative a chiarimento dei molteplici dubbi segnalati da alcune strutture.

## **1. ASSENZE PER MALATTIA**

### **1.1. Trattamento economico**

Nei primi 10 giorni di ciascun periodo di malattia è corrisposto il solo trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, avente carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio. La citata circolare DFP/UPPA n. 7/2008 considera rientranti nel trattamento fondamentale le seguenti voci:

- trattamento economico tabellare iniziale e di sviluppo economico;
- tredicesima mensilità;
- retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- eventuali assegni *ad personam*;
- retribuzione di posizione di parte fissa;
- indennità di vacanza contrattuale.

Sul punto si richiama altresì l'art. 35 del CCNL 16/10/2008 - *Assenze per malattia* – che al comma 8 rinvia all'art. 83 del medesimo CCNL che qualifica come “*trattamento fondamentale*”:

- stipendio tabellare
- posizioni economiche
- eventuali assegni “*ad personam*”
- retribuzione individuale di anzianità ove acquisita
- equiparazione stipendiale prevista dall'art. 31 del DPR n. 761/79 esclusivamente per la parte utile in quota A del trattamento pensionistico (personale ASL)”

Sono quindi esclusi nei primi 10 giorni di assenza le indennità, quali ad esempio la indennità di Ateneo, indennità di responsabilità, indennità di posizione di parte variabile e ogni altro emolumento accessorio.

Nel caso di un periodo continuato di malattia superiore a 10 giorni, dall'undicesimo giorno in poi viene corrisposta la retribuzione comprensiva del trattamento economico accessorio (fatta eccezione per i compensi per lavoro straordinario e per quelli collegati all'effettivo svolgimento della prestazione) come individuato dall'art. 83 del vigente CCNL:

“*trattamento accessorio*”:

- indennità d'Ateneo
- indennità mensile
- indennità di responsabilità
- retribuzione di posizione e retribuzione di risultato del personale EP
- posizione organizzative
- indennità e compensi retribuiti con il fondo d'Ateneo
- compensi per prestazioni di lavoro straordinario
- altre indennità previste da specifiche disposizioni di legge.

Per le categorie B, C, D, per i periodi di malattia superiori a 15 giorni lavorativi, è corrisposta l'indennità giornaliera e pomeridiana sostitutiva (accordo di contrattazione integrativa che prevede il pagamento del 60% dell'importo previsto in caso di regolare presenza).

Il periodo superiore a dieci giorni si realizza sia nel caso di attestazione mediante un unico certificato dell'intera assenza, sia nell'ipotesi in cui in occasione dell'evento originario sia stata indicata una prognosi successivamente protratta mediante altro o altri certificati, sempre che l'assenza sia continuativa.

Permangono le decurtazioni retributive previste dal CCNL in caso di assenze per malattia che superino i 9 mesi nell'arco del triennio precedente l'ultimo episodio morboso:

90% della retribuzione fissa per i successivi 3 mesi di assenza;

50% della retribuzione fissa per gli ulteriori sei mesi del periodo di conservazione del posto.

## 1.2. Certificazione medica

L'assenza si giustifica solo con certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica nel caso si protragga oltre i 10 giorni e, in ogni caso, dal terzo evento di malattia nell'anno solare a prescindere dalla durata.

La citata circolare DFP/UPPA n. 7/2008 ha precisato che deve ritenersi ammissibile la certificazione rilasciata da:

- presidi ospedalieri del Servizio sanitario nazionale;
- ambulatori del Servizio sanitario nazionale;
- medici specialisti convenzionati con il Servizio sanitario nazionale;
- medici "di famiglia" convenzionati con il Servizio sanitario nazionale. Dalla certificazione dovrà risultare evidente il rapporto del medico con il servizio sanitario nazionale.

Non potranno quindi ritenersi giustificate le assenze avvenute per malattia, dal terzo evento nell'anno solare ovvero di durata superiore a 10 gg., per le quali il dipendente produca un certificato di un medico libero professionista non convenzionato.

Qualora il dipendente debba o voglia sottoporsi ad una prestazione specialistica presso una struttura privata dovrà produrre, unitamente all'attestazione rilasciata da quest'ultima, la relativa prescrizione effettuata da una struttura pubblica o dal medico convenzionato con il SSN.

## 1.3. Visite fiscali

Si ricorda che l'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione deve essere comunicata alla struttura di appartenenza all'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica e il certificato medico (che non deve riportare la diagnosi ma soltanto la prognosi) deve essere recapitato entro i 5 giorni successivi.

Il dipendente, che durante la malattia dimori in luogo diverso da quello abituale, è tenuto a comunicarne tempestivamente l'indirizzo all'Ufficio del Personale.

E' previsto il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente, anche nel caso di assenza per un solo giorno e sono state ampliate le fasce di reperibilità del lavoratore: dalle 8 alle 13 e dalle 14 alle 20 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi e i festivi.

Qualora debba allontanarsi durante le fasce di reperibilità per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi il dipendente è tenuto a darne preventiva comunicazione (telefono, @mail o fax) all'Ufficio del Personale.

In qualsiasi caso di assenza alla visita fiscale, anche previa comunicazione di non reperibilità, il dipendente dovrà comunque presentarsi alla visita ambulatoriale richiesta dal medico legale, il quale è tenuto a lasciare l'invito al controllo ambulatoriale per il giorno successivo non festivo.

## 1.4. Assenze per malattia senza decurtazioni

Le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a *day hospital*, nonché le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita, casistiche per le quali esiste una specifica disciplina di maggior favore, non subiscono decurtazione del trattamento economico anche durante i primi dieci giorni.

La circolare DFP/UPPA n. 8/2008 segnala al riguardo la previsione dell'art. 12 *bis* del d.lgs. n. 61/2000, innovato da ultimo dalla legge finanziaria per il 2008 (*Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale*) a proposito del lavoro *part-time* dei dipendenti affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita.

Tale disposizione accorda al dipendente del settore pubblico o privato interessato un diritto alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale in caso di richiesta e, successivamente alla trasformazione, un diritto alla riconversione a tempo pieno. Questa norma deve ritenersi ancora vigente, nonostante la successiva entrata in vigore dell'art. 73 del d.l. 112/2008 che ha innovato il regime della trasformazione da tempo pieno a tempo parziale dei rapporti di lavoro con le amministrazioni.

Il medesimo art. 12 *bis* – alle condizioni previste - accorda anche una precedenza rispetto agli altri lavoratori ad ottenere la trasformazione per i dipendenti che assistono i malati oncologici o soggetti riconosciuti inabili al lavoro (comma 2) e per i genitori di figli conviventi di età minore di tredici anni o portatori di handicap (comma 3). Per queste ultime ipotesi la precedenza opera in base al nuovo regime del part-time risultante dalle innovazioni apportate dal citato art. 73.

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, compresi gli oneri riflessi inerenti.

## **2. ASSENZE PER VISITE SPECIALISTICHE, TERAPIE E ACCERTAMENTI DIAGNOSTICI**

Gli istituti contrattuali cui il dipendente può ricorrere per la giustificazione delle assenze dovute a visite specialistiche, terapie, accertamenti diagnostici sono descritti di seguito.

### **2.1. Malattia**

Va giustificata mediante certificazione medica (cfr. § 1.2.) nei casi in cui ne ricorrano i presupposti, con conseguente assoggettamento al nuovo regime e relativo trattamento economico come sopra descritto. Si può usufruire di intera giornata o di ore (indisposizione) <sup>2</sup>.

### **2.2. Permessi brevi** <sup>3</sup>

Possono avere durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono superare le 36 ore annue. Tale limite è incrementato di ulteriori 18 ore annue nel caso di permessi richiesti per documentate esigenze di salute. L'effettuazione di visite specialistiche, terapie o analisi cliniche può essere documentata anche dalla ricevuta fiscale.

Ai sensi dell'art. 34, c. 3 del CCNL 16/10/2008 le ore di permesso utilizzate debbono essere recuperate entro il mese successivo.

### **2.3. Permessi per documentato motivo personale** <sup>4</sup>

Sono previste dall'art. 30 comma 2 del CCNL 16/10/2008 18 ore di permesso all'anno per nascita figli, gravi motivi personali o familiari documentati mediante autocertificazione.

La circolare DFP/UPPA n. 7/2008 chiarisce che nel caso di fruizione dell'intera giornata lavorativa l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nel giorno di assenza.

### **2.4. Permessi per portatori di handicap grave** <sup>5</sup>

Sono previsti dall'art. 33 comma 6 della legge 104/1992 solo per i dipendenti ai quali sia stato riconosciuto un handicap in situazione di gravità.

La circolare DFP/UPPA n. 8/2008 chiarisce che i portatori di handicap grave possono fruire alternativamente di 2 ore di permesso al giorno per ciascun giorno lavorativo del mese (comma 2 dell'art. 33) oppure di 3 giorni interi al mese, a prescindere dall'orario della giornata (comma 3 dell'art. 33). Le due modalità di fruizione dei permessi sono alternative, pertanto nel corso

dello stesso mese non possono essere cumulate. La scelta effettuata dal dipendente deve essere programmata in anticipo al fine di consentire il calcolo dei giorni o delle ore spettanti e accordabili.

Il trattamento giuridico di queste agevolazioni non è stato innovato dal DL 112/2008, resta quindi invariato il relativo trattamento economico: intera retribuzione comprensiva del trattamento economico accessorio.

### **2.5. Ferie/Festività soppresse <sup>6</sup>**

Equivalgono al servizio a tutti gli effetti, ad eccezione del trattamento economico accessorio collegato ad effettive prestazioni di servizio (indennità giornaliera e pomeridiana).

## **3. PERMESSI**

### **3.1. Permessi e riflessi economici delle assenze**

*Il comma 4 dell'art. 71 stabilisce che "La contrattazione collettiva ovvero le specifiche normative di settore, fermi restando i limiti massimi delle assenze per permesso retribuito previsti dalla normativa vigente, definiscono i termini e le modalità di fruizione delle stesse, con l'obbligo di stabilire una quantificazione esclusivamente ad ore. Nel caso di fruizione dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente, per ciascuna tipologia, viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza."*

*Il comma 5 dell'art. 71 stabilisce che "Le assenze dal servizio dei dipendenti cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo per paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'art. 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53 (grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado), e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104."*

Nel ricordare che i responsabili di struttura sono tenuti a chiedere e a verificare la documentazione che giustifica la fruizione dei permessi retribuiti e che i dipendenti devono presentare, nei limiti del possibile, le richieste di permesso con congruo anticipo, si allega un elenco delle tipologie previste dal CCNL, da leggi e regolamenti.

Considerato che il dettato della norma impedisce di remunerare l'assenza dal servizio con somme destinate alla produttività, all'incentivazione e ai risultati, nel suddetto allegato i permessi sono elencati distinti in:

- permessi retribuiti rientranti nelle deroghe, quindi espressamente esclusi dall'applicazione della nuova normativa (all. 2);
- permessi retribuiti che non possono essere presi in considerazione ai fini dell'assegnazione di premi di produttività o altri incentivi comunque denominati, progressioni professionali ed economiche, attribuzione della retribuzione di risultato (all. 3);
- permessi non retribuiti (all.4).

### **3.2. Personale a tempo determinato**

Ai sensi dell'art. 22, c. 2 lettera c) del CCNL 16/10/2009, al personale assunto con contratto a tempo determinato possono essere concessi:

- permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 10 giorni complessivi in ragione d'anno, proporzionalmente al servizio prestato;



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI DELLA  
**Tuscia**

- permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 30, comma 3, e in caso di lutto o di grave infermità ai sensi dell'art. 30, comma 1.

L'Ufficio del Personale (tel. 2921) resta a disposizione per eventuali chiarimenti.

Con i migliori saluti,

Il Dirigente  
Alessandra Moscatelli

---

\* I numeri in rosso sono note di rinvio all'allegato n. 5 rubricato "Note operative per i gestori delle presenze".

**ALLEGATO 1)**

Comunicazione in materia di assenze  
Art. 71 DL 112/2008 → L. 133/2008

**UFFICIO PERSONALE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI  
SERVIZIO TRATTAMENTO DEL PERSONALE**

**DFP-0040319-05/09/2008-1.2.3.3**

**Alle Amministrazioni pubbliche di cui  
all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001**

**(in corso di registrazione presso la Corte dei conti)**

**CIRCOLARE N. 8/2008**

**Decreto legge n. 112 del 2008 convertito in legge n. 133 del 2008 – “Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria” – art. 71 – assenze dal servizio dei pubblici dipendenti - ulteriori chiarimenti.**

**Con legge n. 133 del 2008, pubblicata sul Supplemento ordinario n. 196 alla Gazzetta Ufficiale n. 195 del 21 agosto 2008, è stato convertito in legge con modifiche il d.l. n. 112 del 2008, recante “Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria”.**

**A seguito delle modifiche apportate all'originario provvedimento normativo e considerati i numerosi quesiti pervenuti dalle amministrazioni circa l'applicazione della nuova disciplina si ritiene opportuno fornire ulteriori indicazioni ad integrazione di quelle già date con la precedente circolare n. 7 del 2008.**

**La materia è di estrema delicatezza e di assoluta rilevanza, in quanto riguarda sia la sfera privata dei dipendenti pubblici, sia la correttezza dei loro rapporti con l'amministrazione, con i colleghi e con i cittadini. Peraltro, data la sua complessità, si pregano le amministrazioni di far conoscere le eventuali criticità riscontrate nell'applicazione delle norme anche per consentire un intervento finalizzato al loro riordino attraverso interventi legislativi.**

**1. Assenze per malattia**

**Si segnala innanzi tutto che la legge di conversione ha operato una modifica integrativa introducendo dopo il primo comma dell'art. 71 in esame un comma 1 bis. Tale disposizione stabilisce che: “Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano al comparto sicurezza e difesa per le malattie conseguenti a lesioni riportate in attività operative ed addestrative.”. Con la modifica pertanto è stata introdotta un'esclusione espressa dall'ambito di applicazione della nuova disciplina. Tale esclusione riguarda dal punto di vista soggettivo il personale del comparto sicurezza e difesa e dal punto di vista oggettivo gli eventi di malattia conseguenti a lesioni riportate in attività operative ed addestrative. E' rimasta per il momento esclusa la componente dei vigili del fuoco, in altri casi doverosamente equiparata al comparto sicurezza e difesa. In proposito, si segnala sin da ora che il Dipartimento della funzione pubblica si adopererà in sede parlamentare per prevedere un'integrazione alla normativa per quanto riguarda gli eventi di malattia conseguenti a lesioni riportate in attività operative ed addestrative.**

**Considerate le richieste di chiarimento giunte all'attenzione del Dipartimento, si rende necessario dare indicazioni circa le nuove modalità di decurtazione della retribuzione in caso di**

assenza per malattia in applicazione dell'art. 71 comma 1. La disposizione stabilisce che, salvo le eccezioni previste, "nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento economico accessorio". La norma prescrive una decurtazione "permanente" nel senso che la trattenuta opera per ogni episodio di assenza (anche di un solo giorno) e per tutti i dieci giorni anche se l'assenza si protrae per più di dieci giorni. Pertanto, nel caso di assenza protratta per un periodo superiore a dieci giorni (ad esempio per undici giorni o più) i primi dieci giorni debbono essere assoggettati alle ritenute prescritte mentre per i successivi occorre applicare il regime giuridico - economico previsto dai CCNL ed accordi di comparto per le assenze per malattia. In sostanza, i dieci giorni non sono un contingente predefinito massimo esaurito il quale si applicano le regole contrattuali e l'assenza per malattia che si protrae oltre il decimo giorno non consente la corresponsione della retribuzione contrattuale (individuata dai CCNL e dagli accordi di comparto) a partire dal primo giorno, ma il trattamento deve essere comunque "scontato" relativamente ai primi dieci giorni.

Si ribadisce inoltre che, per le parti non incompatibili con il nuovo regime legale, continuano ad applicarsi le clausole dei contratti collettivi e degli accordi negoziali di riferimento. La decurtazione retributiva di cui al comma 1 dell'art. 71 opera in tutte le fasce retributive previste dai CCNL in caso di assenza per malattia. In proposito, come noto, i vigenti CCNL già disciplinano una decurtazione retributiva che è di diversa entità a seconda dei periodi di assenza. Queste decurtazioni non sono state soppresse dalla nuova disciplina legale e permangono, cosicché la trattenuta di cui al comma 1 dell'art. 71 opera per i primi dieci giorni sovrapponendosi al regime contrattuale relativo alla retribuzione in caso di malattia.

#### **1.2. Le assenze per visite specialistiche, terapie e accertamenti diagnostici**

Numerosi quesiti sono pervenuti circa le modalità con cui considerare, alla luce della nuova normativa, le assenze dovute a visite specialistiche, ad esami diagnostici o terapie effettuati dai dipendenti, se, cioè, esse vadano considerate come assenza per malattia con assoggettamento al relativo trattamento e al nuovo regime.

In proposito, è opportuno evidenziare che il d.l. n. 112 del 2008 non ha modificato le modalità di imputazione delle assenze in questione. Quindi, anche dopo l'entrata in vigore del provvedimento, tali assenze continuano ad essere imputate come in precedenza. Gli istituti cui il dipendente può ricorrere per la giustificazione dell'assenza sono: i permessi brevi, soggetti a recupero, secondo le previsioni dei CCNL di comparto o degli accordi recepiti in d.P.R. ovvero secondo le specifiche normative di settore; i permessi per documentati motivi personali, secondo i CCNL di comparto, gli accordi recepiti in d.P.R. ovvero secondo le specifiche normative di settore (3 giorni all'anno); l'assenza per malattia, giustificata mediante certificazione medica, nei casi in cui ne ricorrono i presupposti (secondo l'orientamento della giurisprudenza: Cass. civ., n. 5027 del 5 settembre 1988; Cass. civ. n. 3578 del 14 giugno 1985); gli altri permessi per ciascuna specifica situazione previsti da leggi o contratti; le ferie. Il ricorso all'uno o all'altro istituto dipende dalle circostanze concrete, tra cui anche la durata dell'assenza, dalle valutazioni del dipendente e del medico competente (che redige il certificato o la prescrizione).

Si precisa che, dopo l'entrata in vigore del d.l. n. 112 del 2008, in linea generale, se l'assenza per effettuare visite specialistiche, cure o esami diagnostici - ricorrendone i presupposti - è imputata a malattia, si applica il nuovo regime sia per quanto concerne le modalità di certificazione, sia per quanto riguarda la retribuzione. Pertanto, salvo quanto di seguito specificato, le assenze in questione saranno trattate dall'amministrazione come assenze per malattia ai fini dell'applicazione della relativa disciplina. Esse quindi debbono essere considerate per la decurtazione retributiva ai

fini dell'art. 71, comma 1, del d.l. n. 112 del 2008 e debbono essere calcolate quali giornate di malattia ai fini dell'applicazione dell'art. 71, comma 2. In proposito, si fa rinvio a quanto già detto nella circolare n. 7 del 2008.

Quanto alle modalità di certificazione di queste assenze, nel caso in cui l'assenza venga a coincidere con il terzo o successivo evento nell'arco dell'anno solare ovvero l'assenza per malattia si prolunga oltre il decimo giorno, qualora il dipendente debba o voglia sottoporsi ad una prestazione specialistica presso una struttura privata dovrà produrre, unitamente all'attestazione da quest'ultima rilasciata, la relativa prescrizione effettuata da una struttura pubblica o del medico convenzionato con il S.S.N.

E' opportuno evidenziare che, nel caso di imputazione dell'assenza per effettuare visite specialistiche, cure o esami diagnostici a malattia, l'amministrazione che ha conoscenza della circostanza a seguito della comunicazione del dipendente deve valutare di volta in volta, in relazione alla specificità delle situazioni, se richiedere la visita domiciliare di controllo per i giorni di riferimento. In tal caso possono ricorrere quelle "esigenze funzionali ed organizzative" di cui si deve tener conto nel richiedere la visita fiscale secondo l'art. 71, comma 3, del d.l. n. 112 del 2008. Infatti, il tentativo di effettuare l'accesso al domicilio del lavoratore da parte del medico della struttura competente potrebbe configurarsi come ingiustificato aggravio di spesa per l'amministrazione in quanto, in assenza del dipendente, potrebbe non avere lo scopo di convalidare la prognosi.

Si rammenta che la nuova normativa ha tenuto in particolare considerazione le assenze per malattia dovute a patologie gravi che richiedono terapie salvavita. Infatti, il secondo periodo del comma 1 dell'art. 71 stabilisce: "Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita."

Al riguardo, si coglie peraltro l'occasione per segnalare la previsione dell'art. 12 bis del d.lgs. n. 61 del 2000, innovato da ultimo dalla legge finanziaria per il 2008 (Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.) a proposito del lavoro part-time dei dipendenti affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita. Tale disposizione accorda al dipendente del settore pubblico o privato interessato un diritto alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale in caso di richiesta e, successivamente alla trasformazione, un diritto alla riconversione a tempo pieno. Questa norma, in quanto *lex specialis* approvata in favore di una specifica categoria di soggetti, deve ritenersi ancora vigente nonostante la successiva entrata in vigore dell'art. 73 del d.l. n. 112 del 2008 (che ha innovato il regime della trasformazione da tempo pieno a tempo parziale) dei rapporti di lavoro con le amministrazioni. Il medesimo art. 12 bis - alle condizioni previste - accorda poi anche una precedenza rispetto agli altri lavoratori ad ottenere la trasformazione per i dipendenti che assistono i malati oncologici o soggetti riconosciuti inabili al lavoro (comma 2) e per i genitori di figli conviventi di età minore di tredici anni o portatori di handicap (comma 3). Per queste ultime ipotesi la precedenza opera in base al nuovo regime del part-time risultante dalle innovazioni apportate dal citato art. 73.

Si raccomanda ai dirigenti competenti di dare le opportune indicazioni al personale circa la necessità per i dipendenti di comunicare l'assenza per malattia con tempestività, comunicando il domicilio di reperibilità e inviando il relativo certificato. Si chiede quindi l'osservanza di quanto prescritto in materia dagli accordi collettivi (es.: art. 21 commi 8 ss. CCNL del 16 maggio 1995 per il personale del comparto ministeri: "8. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento. 9. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due 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. ...10. Il dipendente che, durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito." ). Ciò sia per permettere all'amministrazione di organizzare l'attività in maniera da non recare detrimento alla funzionalità e all'offerta di servizi sia per consentire l'effettuazione dei prescritti controlli.

## **2. Permessi retribuiti**

Altra questione su cui sono pervenute numerose richieste di chiarimento riguarda la tematica dei permessi per i portatori di handicap grave e per i loro assistenti disciplinati dalla l. n. 104 del 1992.

### **2.1. Le modifiche in sede di conversione del d.l. n. 112 del 2008**

Preliminarmente si segnala che la legge di conversione è intervenuta a modificare il comma 5 dell'art. 71 del d.l. n. 112 del 2008 sostituendo il riferimento al comma 3 dell'art. 33 della l. n. 104 del 1992 con quello al comma 6. In base al testo attualmente vigente si prevede che: "5. Le assenze dal servizio dei dipendenti di cui al comma 1 non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104." Quindi, la disciplina relativa alla distribuzione dei fondi destinati alla contrattazione collettiva contenuta nel comma 5 dell'art. 71 prevede ora una deroga espressa per tutte le tipologie di permesso fruibili dai portatori di handicap grave, sia quelli giornalieri (previsti dal comma 3 dell'art. 33 della l. n. 104 del 1992) sia quelli orari (previsti dal comma 2 del medesimo articolo), entrambi richiamati nel testo del comma 6 dell'art. 33.

### **2.2. Permessi previsti in favore delle persone con handicap in situazione di gravità**

Per quanto riguarda le tipologie e la fruizione dei permessi in questione, si ritiene opportuno precisare quanto segue.

L'art. 33, comma 6, della l. n. 104 del 1992 prevede che i portatori di handicap grave possono fruire alternativamente dei permessi di cui al comma 2 o di quelli di cui al comma 3 del medesimo articolo. Il comma 2 dell'articolo prevede per questi soggetti la possibilità di fruire di permessi orari giornalieri per due ore al giorno senza indicazione di un contingente massimo. Il comma 3 stabilisce invece la possibilità di fruire di permessi giornalieri per tre giorni al mese. Le due modalità di fruizione sono alternative (comma 6 dell'art. 33) e pertanto, in base alla norma, non

possono essere fruiti cumulativamente i permessi giornalieri e i permessi orari di cui ai commi 2 e 3 nel corso dello stesso mese.

E' importante chiarire che i permessi accordati alle persone con handicap in situazione di gravità sono istituiti dalla legge, con previsione generale per il settore pubblico e per quello privato. Quindi, secondo quanto previsto dall'art. 71, comma 4, primo periodo, eventuali limitazioni con fissazione di un monte ore sono rimesse alla disciplina legislativa ("4. La contrattazione collettiva ovvero le specifiche normative di settore ... definiscono i termini e le modalità di fruizione delle stesse, con l'obbligo di stabilire una quantificazione esclusivamente ad ore delle tipologie di permesso retribuito, per le quali la legge, i regolamenti, i contratti collettivi o gli accordi sindacali prevedano una fruizione alternativa in ore o in giorni.").

Il trattamento giuridico di queste agevolazioni non è stato innovato dal d.l. n. 112 del 2008. Si chiarisce quindi che, in base alla legge vigente, i portatori di handicap grave possono fruire alternativamente nel corso del mese di:

- tre giorni interi di permesso (a prescindere dall'orario della giornata)
- o di due ore di permesso al giorno (per ciascun giorno lavorativo del mese).

Si aggiunge poi che alcuni contratti collettivi (ad es. comparto ministeri, CCNL del 16 maggio 2001, art. 9; comparto regioni ee.ii., CCNL 6 luglio 1995, art. 19; comparto agenzie fiscali, CCNL 28 maggio 2004, art. 46; comparto Presidenza Consiglio ministri, CCNL 17 maggio 2004, art. 44) le clausole prevedono la possibilità di fruire in maniera frazionata ad ore le tre giornate intere di permesso (di cui al comma 3 dell'art. 33), fissando allo scopo un contingente massimo (18 ore). In tali casi è data facoltà al dipendente di scegliere se fruire di una o più giornate intere di permesso oppure di frazionarle a seconda delle esigenze. Considerato che i tre giorni di permesso sono accordati direttamente dalla legge senza indicazione di un monte ore massimo fruibile, la limitazione a 18 ore contenuta nei CCNL vale solo nel caso di fruizione frazionata. Naturalmente, la modalità di fruizione dei permessi mensili deve essere programmata in anticipo al fine di consentire al servizio del personale il calcolo dei giorni o delle ore spettanti e accordabili.

E' importante chiarire che queste previsioni non incidono sulla possibilità alternativa per il dipendente di fruire delle due ore di permesso al giorno, che, come detto, sono accordate direttamente dalla legge e quindi restano salve.

In buona sostanza, se i CCNL di comparto prevedono la possibilità di frazionamento ad ore dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, fissando il tetto delle 18 ore, i portatori di handicap grave nel corso del mese possono fruire alternativamente di:

- due ore di permesso al giorno per ciascun giorno lavorativo del mese (comma 2 dell'art. 33);
- tre giorni interi di permesso a prescindere dall'orario della giornata (comma 3 dell'art. 33) ovvero 18 ore mensili, da ripartire nelle giornate lavorative secondo le esigenze, cioè con articolazione anche diversa rispetto a quella delle due ore giornaliere (secondo le previsioni dei CCNL che stabiliscono la frazionabilità ad ore dei permessi di tre giorni).

2.3. Permessi per coloro che assistono le persone con handicap in situazione di gravità in base al combinato disposto dell'art. 33, comma 3, della l. n. 104 del 1992 e dell'art. 20 della l. n. 53 del 2000, soggetti legittimati alla fruizione di permessi sono i genitori e i parenti o affini entro il terzo grado che assistono una persona con handicap in situazione di gravità, conviventi o, ancorché non conviventi, se l'assistenza è caratterizzata da continuità ed esclusività.

Secondo l'art. 33, comma 3, della l. n. 104 in esame, i genitori di figli con handicap grave e gli altri soggetti legittimati possono fruire di tre giorni di permesso mensile. In questa ipotesi la legge non prevede alternativa rispetto alla tipologia di permesso, che è giornaliero. Tuttavia in alcuni contratti collettivi, per venire incontro alle esigenze dei lavoratori che prestano assistenza, è stato stabilito che tali permessi giornalieri possono essere fruiti anche in maniera frazionata, cioè ad ore, ed è stato fissato il contingente massimo di ore (18). Anche in questo caso vale il ragionamento sopra esposto: poiché questi permessi giornalieri sono disciplinati direttamente dalla legge, è la legge stessa che dovrà stabilire un eventuale monte ore, mentre il contingente delle 18 ore previsto dal CCNL vale solo nel caso in cui il dipendente opti per una fruizione frazionata del permesso giornaliero.

#### **2.4. Permessi per documentati motivi personali e familiari**

Diversamente, per quanto riguarda i permessi giornalieri documentati per particolari motivi personali e famigliari disciplinati dai contratti collettivi (ad es.: CCNL del 16 maggio 2001 del comparto ministeri, art. 9; CCNL del 28 maggio 2004 del comparto agenzie fiscali, art. 46; CCNL del 17 maggio 2004 del comparto Presidenza del Consiglio) e dagli accordi negoziali recepiti in

d.P.R. (d.P.R. n. 105 del 4 aprile 2008 per il personale della carriera prefettizia; d.P.R. n. 107 del 20 gennaio 2006), nel caso di previsione da parte dei medesimi contratti della possibilità di fruizione frazionata degli stessi con fissazione del monte ore (18), trova applicazione la nuova disciplina di cui all'art. 71, comma 4, del d.l. n. 112 del 2008, come chiarito nella circolare n. 7. (Art. 71, comma 4, secondo periodo: "Nel caso di fruizione dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente, per ciascuna tipologia, viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.").

Per quanto riguarda il periodo transitorio, il decreto legge non ha previsto una specifica disciplina per il calcolo dei permessi. Un utile criterio per l'anno 2008 in corso può essere il seguente: al fine di poter conteggiare le ore di permesso fruibili in applicazione della nuova disciplina, le eventuali giornate fruiti per motivi personali precedentemente al 25 giugno 2008 (dal 2 gennaio al 24 giugno 2008) andranno considerate figurativamente come pari a 6 ore a giornata; le ore eventualmente godute in eccesso rispetto all'ammontare di 18 ore annue previste dalla contrattazione collettiva non saranno soggette a recupero in quanto fruiti prima della vigenza dell'art. 71 del d.l. n. 112 del 2008.

#### **2.5. Permessi per donazioni di sangue e midollo osseo**

La Legge 13 luglio 1967, n. 584, all'art. 1, stabilisce che i donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata lavorativa. Per quanto riguarda i donatori di midollo osseo, l'art. 5 della legge 6 marzo 2001, n. 52, riconosce al lavoratore dipendente il diritto a conservare la normale retribuzione per le giornate di degenza ospedaliera occorrenti al prelievo del sangue midollare nonché per le successive giornate di convalescenza che l'équipe medica che ha effettuato il trapianto ritenga necessarie ai fini del completo ripristino dello stato fisico del donatore stesso. La legge prevede inoltre il diritto a conservare la normale retribuzione anche per i permessi orari concessi al lavoratore per il tempo occorrente all'espletamento di vari atti preliminari alla donazione, fissati per legge.

Tali casistiche non sono state contemplate specificamente dal decreto – legge e dalla legge

n. 133, ma non sono state neanche espressamente abrogate o modificate. Considerata la rilevanza e la delicatezza della materia in questione, il Dipartimento della funzione pubblica intende

**promuovere delle iniziative normative per evitare discriminazioni o compromissioni alle importanti attività in questione che sono il frutto di ammirevoli atti di solidarietà.**

**3. La programmazione delle presenze e delle assenze dal servizio per la funzionalità dell'amministrazione**

**Si raccomanda ai dirigenti competenti di ciascuna amministrazione di verificare la sussistenza dei presupposti per il riconoscimento dei permessi, di chiedere e di verificare la documentazione a supporto per la fruizione dei permessi stessi (ove previsto dalla normativa vigente) e a giustificazione dell'assenza. Sarà cura inoltre dei dirigenti competenti organizzare l'attività lavorativa in maniera tale da evitare che le assenze giustificate del personale possano andare a detrimento della funzionalità e dell'offerta di servizi. In quest'ottica, è particolarmente rilevante l'attività di programmazione da parte del dirigente anche relativamente alle presenze e alle assenze dal servizio; quindi dovranno essere date chiare indicazioni ai dipendenti affinché nei limiti del possibile le richieste di permesso siano presentate con congruo anticipo.**

**4. Il monitoraggio sui permessi di cui alla l. n. 104 del 1992**

**Si pregano infine le amministrazioni in indirizzo di cooperare al monitoraggio sulla corretta attuazione della legge n. 104 del 1992 in materia di permessi di assenza dal lavoro che questo Dipartimento intende avviare, anche in previsione di un eventuale riordino della disciplina allo scopo di garantire un autentico ed efficace supporto sia ai dipendenti pubblici portatori di handicap grave, sia ai dipendenti pubblici ai quali incombe la necessità di assistere, in maniera continuativa ed esclusiva, familiari con handicap in situazione di gravità. Il monitoraggio, nel pieno rispetto della tutela della riservatezza dei soggetti interessati, sarà volto ad acquisire i dati relativi alla consistenza delle situazioni di handicap grave certificate dalle strutture competenti, la loro reale incidenza sull'organizzazione del lavoro, e anche le difficoltà riscontrate dagli stessi dipendenti pubblici, titolari di permessi, nell'applicazione complessiva della legge. Il monitoraggio sarà finalizzato al riconoscimento effettivo dei diritti di accesso alla legge n. 104 del 1992, ad un corretto funzionamento della legge nell'interesse degli aventi diritto e ad una maggiore efficienza della pubblica amministrazione.**

**IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE  
E L'INNOVAZIONE**

**Renato Brunetta**

## Permessi retribuiti - IN DEROGA

Solo le seguenti tipologie di permesso retribuito sono destinatarie delle somme provenienti dai fondi per la contrattazione integrativa.

### a) Interdizione, congedo per maternità/paternità, allattamento <sup>7</sup>

Ai sensi dell'art. 31, c. 1 del CCNL 16/10/2008 al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel d.lgs. 151/2001 e le norme di cui alla legge 8.3.2000, n. 53 per la parte di miglior favore ivi prevista e non richiamata nel d.lgs. 151/2001.

Nel periodo di congedo per maternità obbligatorio o anticipato, previsto dagli articoli 16 e 17 del d.lgs. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore, nell'ipotesi di cui all'art. 28 dello stesso decreto, spetta l'intera retribuzione fissa mensile, nonché le quote di salario accessorio pensionabile che competono per il disposto di cui all'art. 35, comma 8, lett. a), del presente CCNL (assenze per malattia).

In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano, comunque, i mesi di congedo per maternità non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la 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 avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice ne consentono il rientro al lavoro.

Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i due periodi di riposo di cui all'art. 39 del d.lgs. 151/2001 (allattamento) consistenti di norma in 1 ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata. Tale beneficio è fruibile dal padre nei casi previsti dall'art. 40 del d.lgs. 151/2001. In caso di parto plurimo i periodi di riposo per allattamento sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

### b) Permessi per lutto <sup>8</sup>

L'art. 30, c. 1 del CCNL 16/10/2008 prevede 3 giorni per evento in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado (nonni, genitori, fratelli/sorelle, figli, nipoti) o di affini di primo grado (suoceri, figli del coniuge) o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

### c) Permessi per citazione a testimoniare

La circolare della Funzione Pubblica n. 7/2008 chiarisce che la disposizione relativa ai permessi "per citazione a testimoniare", compresi tra le deroghe di cui all'art. 71 comma 5 del DL 112/2008, non intende disciplinare una nuova tipologia di permesso, ma solo attribuire rilievo alla particolare causale considerata, tenuto conto dell'obbligatorietà della testimonianza prevista sia dal Codice di procedura civile che dal Codice di procedura penale.

L'assenza dal lavoro è quindi giustificata con ricorso alle seguenti tipologie:

- permesso per gravi motivi personali (cfr. § 2.3.)
- ferie (cfr. § 2.5.)
- permesso con recupero (cfr. § 2.2.)
- permesso per motivi di servizio <sup>9</sup> solamente se la testimonianza è resa a favore dell'Amministrazione.

### d) Permessi per espletamento funzioni di giudice popolare <sup>10</sup>

L'art. 11 della legge 10/04/1951, n. 287 definisce il carattere obbligatorio, irrinunciabile e di evidente interesse pubblico delle funzioni di esponente di giuria popolare.

L'assenza dal servizio per l'adempimento delle funzioni predette deve essere autorizzata per il tempo strettamente necessario ad espletarle.

Il dipendente, tenuto ad assentarsi, deve esibire la nomina di giudice popolare o la comunicazione a presentarsi per rendere testimonianza. Questi atti costituiscono presupposto necessario per ottenere l'autorizzazione ad assentarsi dal servizio. L'avvenuto adempimento dell'obbligo deve essere comprovato mediante dichiarazione rilasciata dai competenti uffici.

Le assenze per l'adempimento delle funzioni sopra indicate sono considerate come servizio ad ogni effetto.

Il dipendente può scegliere se essere collocato in aspettativa non retribuita per tutto il tempo necessario per l'esercizio dell'incarico ( ad esempio tutta la durata della sessione della Corte d'Assise) ovvero fruire di permessi retribuiti per le sole giornate in cui si svolgono le udienze e, se necessario, accedere ad ulteriori permessi fino ad un massimo di 48 ore

al mese; infine può far ricorso all'istituto dei permessi non retribuiti fino ad un massimo di 24 ore mensili (art. 79 D.L.vo 267/2000).

**e) Permessi per documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado** <sup>11</sup>

L'art. 30, c. 1 del CCNL 16/10/2008 prevede 3 giorni all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado (nonni, genitori, fratelli/sorelle, figli, nipoti) o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

In alternativa, ai sensi dell'art 4 - comma 1 - della legge 53/2000, il lavoratore o la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

**f) Permessi legge 104/1992 per portatori di handicap**

Il dipendente portatore di handicap grave ha diritto ai permessi, come descritto al § 2.4.

L'art. 40 del CCNL 16/10/2008, inoltre, tutela i dipendenti che si trovino in particolari condizioni psico-fisiche:

*"1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero di dipendenti assunti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, la condizione di portatore di handicap o di soggetto affetto da tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psico-fisica, e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero e di riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di esecuzione del progetto:*

- a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 35, comma 8, del presente CCNL (trattamento fondamentale);*
- b) concessione dei permessi giornalieri orari retribuiti, nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;*
- c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;*
- d) assegnazione del dipendente a mansioni dello stesso livello di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, anche con periodi formalivi eventualmente necessari, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.*

*2. I dipendenti, i cui coniugi, parenti o affini entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili che si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato l'esecuzione del progetto di recupero e di riabilitazione, hanno titolo ad essere collocati in aspettativa per motivi di famiglia, per l'intera durata del progetto medesimo.*

*3. Le istituzioni di cui all'art. 1 del presente CCNL dispongono l'accertamento della idoneità al servizio dei dipendenti affetti da tossicodipendenza, da alcolismo cronico o da patologie psichiche, qualora i dipendenti medesimi non si siano volontariamente sottoposti alle previste terapie.*

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

*5. Secondo quanto previsto dalla l. 5.6.1990, n. 135 "Programma di interventi urgenti per la prevenzione e la lotta contro l'AIDS" l'accertata infezione da HIV non può costituire motivo di discriminazione per l'accesso o il mantenimento del posto di lavoro ed è fatto divieto alle Università ed alle Istituzioni Universitarie di svolgere indagini volte ad accertare nei dipendenti e nelle persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro, l'esistenza di uno stato di sieropositività. "*

## Permessi retribuiti - NON in deroga

I seguenti permessi non possono essere destinatari delle somme provenienti dai fondi per la contrattazione integrativa.

**a. Permessi per concorsi ed esami** <sup>12</sup>

Ai sensi dell'art. 30, c. 1 del CCNL 16/10/2008 per la partecipazione a concorsi o esami sono concessi **8 giorni** all'anno, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove.

**b. Permessi per nascita figli o per gravi motivi personali o familiari** <sup>13</sup>

Sono previsti dall'art. 30, c. 2 del CCNL 16/10/2008.

Si rinvia a quanto già esposto al § 2.3.

**c. Permessi per matrimonio** <sup>14</sup>

Ai sensi dell'art. 30, c. 3 del CCNL 16/10/2008 il dipendente ha diritto ad un permesso di **15 giorni consecutivi** in occasione del matrimonio, fruibile entro i 10 giorni successivi al matrimonio stesso.

**d. Permessi legge 104/1992 per assistenza** <sup>15</sup>

Ai sensi dell'art. 30, c. 6 del CCNL 16/10/2008 il dipendente che assiste persone con handicap in situazione di gravità ha diritto a 3 giorni di permesso mensile a prescindere dalla durata dell'orario di lavoro previsto nei giorni di assenza.

L'eventuale frazionabilità in ore dei permessi non può comunque eccedere il monte ore di 18 ore mensili.

I soggetti legittimati alla fruizione dei permessi previsti dall'art. 33 della legge 104 sono i genitori e i parenti o affini entro il terzo grado che assistono una persona con handicap in situazione di gravità, conviventi e non, purché l'assistenza sia caratterizzata da continuità ed esclusività e la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno in istituti specializzati.

I dipendenti che beneficiano di tali permessi sono tenuti a rinnovare annualmente la dichiarazione sostitutiva di atto notorio, dalla quale risultino attestate le condizioni previste dalla norma:

- che permanga la situazione di disabilità in forma grave
- che il dipendente sia l'unico soggetto ad occuparsi della persona con handicap grave
- che non sia intervenuto ricovero a tempo pieno presso istituti specializzati.

Tenuto conto che l'art. 71 prevede espressamente la deroga per i soli portatori di handicap (cfr. § 2.4.), i permessi per chi presta assistenza sono decurtati delle somme provenienti dai fondi per la contrattazione integrativa.

**e. Protezione civile**

Ai sensi dell'art. 30, c. 8 del CCNL 16/10/2008, nell'ambito delle disposizioni previste dalla legislazione vigente per le attività di protezione civile, le amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle Associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

**f. Congedo parentale**

Ai sensi dell'art. 31, c. 4 del CCNL 16/10/2008, nell'ambito del periodo di congedo parentale dal lavoro previsto dal capo V del d.lgs. 151/2001, spettano alle lavoratrici madri, o in alternativa ai lavoratori padri:

- i **primi trenta giorni**, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, con intera retribuzione fondamentale, senza riduzione delle ferie, valutati ai fini dell'anzianità di servizio<sup>16</sup>;

- ulteriori periodi **fino ad un massimo di cinque mesi e fino al terzo anno di vita del bambino**, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, con retribuzione ridotta al 30%, valutati ai fini dell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13<sup>a</sup> mensilità <sup>17</sup>;

- ulteriori periodi **fino al limite complessivo di 10 mesi**, elevabile a 11 mesi nel caso in cui il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, e **dai tre agli otto anni di vita del bambino**, senza retribuzione, valutati ai fini dell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13<sup>a</sup> mensilità <sup>18</sup>.

I predetti periodi di assenza, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi e non lavorativi settimanali che ricadano all'interno dei periodi stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, quando i diversi periodi di assenza non siano intervallati dalla ripresa del lavoro.

I commi 6, 7 e 8 dell'art. 31 CCNL 16/10/2008 prevedono per la lavoratrice madre o il lavoratore padre particolari forme di flessibilità degli orari in entrata e in uscita e dell'organizzazione del lavoro (part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore), da disciplinarsi attraverso la contrattazione integrativa, alla quale sono anche demandati gli accordi relativi a programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza.

#### **g. Malattia figli**

Ai sensi dell'art. 31, c. 5 del CCNL 16/10/2008 successivamente al periodo di astensione obbligatoria e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri sono riconosciuti **30 giorni per ciascun anno** (computati alternativamente per entrambi i genitori) di assenza retribuita in caso di malattia del bambino attestata da un pediatra del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato<sup>19</sup>.

I periodi eccedenti i trenta giorni si rappresentano come congedi non retribuiti ma computabili nell'anzianità di servizio<sup>20</sup>.

Per le malattie di ogni figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro alternativamente per **5 giorni lavorativi**, per ciascun anno di vita del figlio, senza retribuzione.

I 5 giorni sono fruibili anche in frazione di giorni (**30 ore**)<sup>21</sup>.

#### **h. Donazioni di sangue e midollo osseo**

L'art. 1 della legge 13/07/1967, n. 584 consente ai dipendenti che effettuano donazione di sangue di astenersi dal lavoro per l'intera giornata, conservando la normale retribuzione.

L'art. 5 della legge 6/03/2001, n. 52 riconosce al dipendente il diritto a conservare la normale retribuzione per le giornate di degenza ospedaliera occorrenti al prelievo del midollo, per le successive giornate di convalescenza eventualmente prescritte nonché per i permessi orari concessi per l'espletamento di vari atti preliminari alla donazione. Considerato che la giustificazione dell'assenza avviene tramite certificazione medica, tali casistiche, non contemplate tra le deroghe dall'art. 71, sono assimilate alle assenze per malattia con il conseguente trattamento giuridico ed economico.

Il Dipartimento della funzione pubblica intende promuovere iniziative normative per evitarne la penalizzazione.

#### **i. Permessi per elezioni**

Non sono previsti permessi per lo svolgimento della campagna elettorale in qualità di candidato alle elezioni amministrative, politiche ed europee.

Il dipendente chiamato a svolgere funzioni presso i seggi elettorali (presidente, scrutatore, segretario, rappresentante di lista, rappresentante dei promotori di referendum, vigilanza o altro) può assentarsi dal lavoro per il periodo corrispondente alla durata delle operazioni di voto e di scrutinio, ai sensi dell'art. 119 del T.U. n. 361/57, modificato dalla Legge n. 53/90, e dall'art. 1 della Legge n. 69/92. Essendo l'attività prestata presso i seggi equiparata ad attività lavorativa, non è consentito richiedere prestazioni lavorative nei giorni coincidenti con le operazioni elettorali, anche se in orario diverso da quello di impegno ai seggi.

Le giornate non lavorative (sabato, se l'orario di lavoro è articolato su 5 giorni) o festive (domenica) di impegno ai seggi debbono essere recuperate con giorni di riposo nel periodo immediatamente successivo.

Nei casi in cui le operazioni di scrutinio si protrassero oltre la mezzanotte del lunedì, spetta al dipendente un'ulteriore giornata di riposo compensativo.

Il dipendente è tenuto a comunicare preventivamente la sua assenza, presentando copia della nomina per lo svolgimento di funzioni presso i seggi elettorali<sup>22</sup>.

#### **l. Permessi per cariche elettive<sup>23</sup>**

Ogni cittadino chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive nelle amministrazioni degli enti locali può avvalersi dell'aspettativa o dei permessi, retribuiti e non retribuiti, per l'espletamento del proprio mandato. La materia è stata disciplinata dalla legge 27 dicembre 1985, n. 816, successivamente trasfusa nella legge 3 agosto 1999, n. 265 e quindi nel D. L.vo 18 agosto 2000, n. 267. Ai fini della possibilità di fruire dell'aspettativa retribuita, per amministratori locali si intendono i sindaci, anche metropolitani, i presidenti delle province, i consiglieri dei comuni anche metropolitani e delle province, i componenti delle giunte comunali, metropolitane e provinciali, i presidenti dei consigli comunali, metropolitani e provinciali, i presidenti, i consiglieri e gli assessori delle comunità montane, i componenti degli organi delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali, nonché i componenti degli organi di decentramento (art. 77, c. 2 D.L.gs 267/2000). Lo stesso decreto all'art. 87 prevede inoltre che possa essere concessa l'aspettativa non retribuita anche ai componenti dei consigli di amministrazione delle aziende speciali anche consortili.

Oltre all'aspettativa sono previsti anche permessi retribuiti e non retribuiti, in particolare i componenti dei Consigli comunali, provinciali, metropolitani, delle Comunità montane e delle Unioni di Comune, nonché dei Consigli circoscrizionali dei Comuni con popolazione superiore a 500.000 abitanti, hanno diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata in cui sono convocati i rispettivi Consigli. Nel caso in cui i Consigli si svolgano in orario serale, i predetti dipendenti hanno diritto di non riprendere il lavoro prima delle ore 8.00 del giorno successivo; nel caso in cui i lavori dei Consigli si protraggano oltre la mezzanotte, hanno diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata successiva.

I dipendenti facenti parte delle Giunte comunali, provinciali, metropolitane, delle Comunità montane, nonché degli organi esecutivi dei Consigli circoscrizionali dei Municipi, delle Unioni di Comuni ed i Consorzi tra Enti Locali, ovvero facenti parte delle Commissioni consiliari o circoscrizionali formalmente istituite, nonché delle Commissioni comunali previste per legge, ovvero membri delle conferenze dei Capogruppo e degli organismi di pari opportunità previsti dagli Statuti e dai Regolamenti consiliari, hanno diritto di assentarsi dal servizio per partecipare alle riunioni degli organi di

cui fanno parte per la loro effettiva durata. Il diritto di assentarsi comprende il tempo per raggiungere il luogo della riunione e rientrare al posto di lavoro.

I componenti degli organi esecutivi dei Comuni, delle Province, delle Città metropolitane, delle Unioni di Comuni, delle Comunità montane e dei Consorzi fra Enti Locali e i Presidenti dei Consigli Comunali, Provinciali e Circoscrizionali, nonché i Presidenti dei Gruppi consiliari delle Province e dei Comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti hanno diritto, oltre ai permessi di cui sopra, di assentarsi dai rispettivi posti di lavoro per un massimo di 24 ore lavorative al mese, elevate a 48 ore per i Sindaci, Presidenti delle Province, Sindaci metropolitani, Presidenti delle Comunità Montane, Presidenti dei Consigli Provinciali e dei Comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti. Tali dipendenti hanno diritto ad ulteriori permessi non retribuiti sino ad un massimo di 24 ore lavorative mensili, qualora risultino necessarie per l'espletamento del mandato.

I dipendenti che sono stati nominati consiglieri di parità effettiva presso altre Amministrazioni pubbliche dal Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero per le Pari Opportunità per un mandato di quattro anni hanno diritto ad un massimo di 30 ore lavorative mensili medie retribuite, nonché ad ulteriori permessi non retribuiti stabiliti annualmente con decreto ministeriale (D.lgs. 23.5.2000, n. 196, artt. 2 e 6).

I dipendenti eletti nei Consigli regionali o al Parlamento nazionale ed europeo possono essere collocati, a richiesta, in aspettativa non retribuita per tutto il periodo di espletamento del mandato. Il periodo di aspettativa è considerato come servizio effettivamente prestato, nonché come legittimo impedimento per il compimento del periodo di prova. Tale aspettativa fa eccezione alla regola generale in quanto matura le ferie.

#### **m. Permessi sindacali <sup>24</sup>**

L'art. 50 del decreto legislativo 165/2001 e successive modificazioni prevede la regolamentazione delle aspettative e dei permessi sindacali nelle amministrazioni pubbliche.

I dipendenti possono fruire di distacchi sindacali retribuiti, di aspettative sindacali non retribuite e, per coloro che non sono collocati in distacco, di permessi sindacali giornalieri ed orari per:

- l'espletamento del loro mandato;
- la partecipazione a trattative sindacali;
- la partecipazione a convegni e congressi di natura sindacale.

Sono specifici contratti collettivi nazionali quadro che stabiliscono le modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, fissando per ogni confederazione ed organizzazione sindacale i contingenti e la ripartizione del monte-ore dei permessi sindacali retribuiti.

Presso questa amministrazione la distribuzione del monte ore annualmente spettante alle organizzazioni sindacali è effettuata proporzionalmente, in base alla rappresentatività accertata in sede locale con la metodologia indicata dall'art. 9 del CCNQ 7 agosto 1998.

Per i dirigenti delle associazioni sindacali sono inoltre previsti permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.

Ai fini della verifica del rispetto dei contingenti fissati nei contratti quadro, l'amministrazione provvede annualmente a comunicare alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per la Funzione Pubblica, gli elenchi nominativi del personale dipendente che ha usufruito di:

- distacchi sindacali retribuiti, sia a tempo indeterminato (senza cioè l'indicazione preventiva della durata, con o senza obbligo di attività lavorativa ridotta) sia a tempo determinato (distacchi frazionati in relazione alla durata, da indicarsi preventivamente nella misura minima di tre mesi, con o senza obbligo di attività lavorativa ridotta);
- permessi cumulati sotto forma di distacchi secondo il contingente determinato dai contratti collettivi nazionali quadro, con l'indicazione del periodo;
- aspettativa sindacale non retribuita;
- permessi sindacali retribuiti per la partecipazione alle riunioni di organismi direttivi statutarie e per l'espletamento del mandato;
- permessi sindacali non retribuiti con l'indicazione dei giorni e delle ore fruite da ciascuno distintamente per ogni qualifica e per sindacato.

I dati riepilogativi desunti dalle comunicazioni effettuate dalle amministrazioni pubbliche, devono essere pubblicati, a cura del Dipartimento della funzione pubblica, in un apposito allegato alla relazione annuale sullo stato della pubblica amministrazione da presentare al Parlamento.

Il Contratto collettivo quadro stabilisce altresì che anche alle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), elette per la partecipazione alla contrattazione integrativa di Ateneo, spettano permessi sindacali calcolati nella misura di 30 minuti per dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il dettaglio del monte ore spettante a OO.SS. e R.S.U. è individuato con apposito provvedimento emanato annualmente.

**n. Permessi per assemblea <sup>25</sup>**

Ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16/10/2008, i dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in locali concordati con l'amministrazione per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

La Conferenza di Ateneo è servizio a tutti gli effetti <sup>26</sup>.

**o. Permessi per studio <sup>27</sup>**

Ai sensi dell'art. 32, c. 8 del CCNL 16/10/2008 permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato all'inizio dell'anno, 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, paritarie 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 e per la preparazione dell'esame finale.

Il personale interessato ai corsi, anche nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda un tirocinio, ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo, la priorità per la concessione dei permessi viene stabilita dalla contrattazione integrativa, fermo restando che la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari. La contrattazione integrativa stabilisce le modalità di certificazione degli impegni scolastici o universitari, nel rispetto della vigente normativa.

Per sostenere gli esami relativi ai corsi il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 30 del CCNL (cfr. punto a)

**p. Permessi per aggiornamento professionale**

Ai sensi dell'art. 54 del CCNL 16/10/2008 nonché del Regolamento per lo svolgimento delle attività di formazione del personale tecnico-amministrativo di cui al D.R. 9/06 dell'11/01/2006, la formazione e l'aggiornamento professionale del personale possono essere obbligatori o facoltativi e riguardano tutto il personale, con contratto sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, ivi compreso quello distaccato o comandato.

Le attività formative obbligatorie sono quelle che l'Amministrazione reputa necessarie ai fini dell'adeguamento delle competenze professionali del personale, si svolgono di norma durante l'orario di lavoro e preferibilmente nelle ore pomeridiane <sup>28</sup>.

Le attività formative facoltative sono selezionate autonomamente dal personale interessato tra le iniziative attivate dall'Amministrazione. Sono effettuate fuori dall'orario di lavoro, o, previa autorizzazione del Capo Struttura, durante l'orario di lavoro, per i soli casi di stretta pertinenza del corso di formazione con il ruolo ricoperto e le competenze svolte. La partecipazione al corso di formazione non deve pregiudicare il corretto funzionamento della struttura di appartenenza <sup>29</sup>.

Il personale tecnico amministrativo che svolge nei corsi di formazione o aggiornamento attività di docenza, tutoraggio o assistenza durante l'orario di lavoro è tenuto a recuperare le relative ore.

Ai sensi dell'art. 73 del CCNL 16/10/2008 la formazione e l'aggiornamento professionale del personale della categoria EP sono assunti dalle Amministrazioni come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento; conseguentemente, la partecipazione alle iniziative di formazione inserite in appositi percorsi anche individuali, su proposta degli interessati o comunque, concordati con gli organi statuari e/o con i dirigenti, viene considerata servizio utile a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico della Amministrazione.

Può essere consentita la partecipazione a qualificate iniziative di aggiornamento professionale e formazione al personale di categoria EP fino ad un massimo di 36 ore annue retribuite, da utilizzare in periodi compatibili con le esigenze di servizio. L'Amministrazione deve formalizzare un eventuale, motivato diniego entro dieci giorni dalla ricezione della comunicazione fatta dall'interessato. Qualora l'Amministrazione riconosca l'effettiva connessione di tali iniziative con l'attività di servizio, può, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, contribuire anche integralmente alla spesa sostenuta e debitamente documentata <sup>30</sup>.

Per consentire la frequenza ai corsi di dottorato di ricerca ai dipendenti con rapporto a tempo indeterminato si applicano le disposizioni di cui alla legge 13 agosto 1984, n. 476, e, nel caso di borse di studio, di cui alla legge 30/11/1989, n. 98, così come integrata dall'art. 52, comma 57, della legge 28-12-2001, n. 448 <sup>31</sup>.

## Altri permessi NON RETRIBUITI

### Congedi per motivi di famiglia <sup>32</sup>, di studio e di formazione <sup>33</sup>

Ai sensi dell'art. 32, c. 1 CCNL 16/10/2008 il dipendente può chiedere, per documentati e gravi motivi familiari o per documentati motivi di studio, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, con riferimento all'intera vita lavorativa.

In conformità a quanto disposto dall'articolo 42 del D.lgs. 151/2001 è indennizzato il congedo fruito dal genitore per il figlio con handicap in situazione di gravità <sup>34</sup>.

Ai sensi degli artt. 5 e 6 della l. 53/2000, ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa Amministrazione, possono essere concessi, a richiesta, congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale in servizio, presente al 31 dicembre di ciascun anno, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore.

Nella domanda i lavoratori devono indicare l'attività formativa che intendono svolgere, la data di inizio e la durata prevista. Tale domanda deve essere presentata, di norma, almeno trenta giorni prima dell'inizio delle attività formative. La contrattazione integrativa stabilirà le procedure di accoglimento delle domande.

### Congedi per motivi di servizio all'estero del coniuge <sup>35</sup>

Ai sensi dell'art. 33, C 1 CCNL 16/10/2008 il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere un'aspettativa senza assegni, qualora l'Amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione anche presso Amministrazione di altro comparto.

L'aspettativa concessa ai sensi del comma precedente può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno 15 giorni, o, in difetto, di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

## NOTE OPERATIVE PER I GESTORI DELLE PRESENZE

Giustificazioni da inserire nel programma delle presenze

- 1 Malattia per intera giornata
- 2 Indisposizione malattia a ore
- 3 P. breve max 36 ore/anno
- 4 Gravi motivi ore max 18 ore/anno autocertificabili
- 5 P. legge 104 port. hand.
- 6 Ferie + ultime due cifre anno riferimento  
Festività sopresse max 4gg/anno
- 7 Astensione anticipata  
Astensione obbligatoria  
Allattamento
- 8 Lutto max 3 gg/evento
- 9 Servizio
- 10 P. convocazione
- 11 Gravi motivi max 3 gg/anno documentati
- 12 Esami max 8 gg/anno
- 13 non utilizzare "nascita figli", ma esclusivamente Gravi motivi ore (vedi nota n. 4)
- 14 Matrimonio max 15 gg continuativi (compresi festivi)
- 15 P. legge 104 ass. max 3 gg o 18 ore/mese
- 16 Astensione facoltativa 100%
- 17 Astensione facoltativa 30%
- 18 Ast. Fac. senza ass.
- 19 Malattia Figli <=3 anni
- 20 Malattia figli
- 21 Malattia Figli >3<8 anni max 5gg o 30 ore/anno di vita bambino

22 Elezioni

- 23 C.e. assessori per intera giornata  
C.e. consiglieri per intera giornata  
C.e. sindaci per intera giornata  
P. retr. assessori a ore  
P. retr. consiglieri a ore  
P. retr. sindaci a ore

24 P. sindacale

- 25 Assemblea max 12 ore/anno

26 Conferenza Ateneo

- 27 P. studio max 150 ore/a.a.

- 28 Formazione Obbligatoria Interna svolta in Ateneo  
Formazione Obbligatoria Esterna svolta in altra sede

29 Formazione Facoltativa

- 30 Aggiornamento professionale per categoria EP

31 Asp. Motivi studio

32 Asp. Motivi famiglia

33 cfr. nota n. 31

34 Cong Art 42 c5 Dlvo 151 2001

35 cfr. nota n. 31

**N.B. Tutte le giustificazioni precedute da “zzz” non debbono più essere utilizzate**

## **TASTIERA NUMERICA DEI TERMINALI**

e corrispondenti giustificazioni da inserire nel programma delle presenze per visualizzare in modo corretto i risultati del giorno

- |                |  |   |
|----------------|--|---|
| <b>Tasto 1</b> | <b>entrata/uscita per SERVIZIO</b>     | → servizio dalle ore... alle ore...     |
| <b>Tasto 2</b> | <b>entrata/uscita per INCARICHI</b>    | → incarichi dalle ore... alle ore...    |
| <b>Tasto 3</b> | <b>entrata/uscita per P. SINDACALE</b> | → p. sindacale dalle ore... alle ore... |
| <b>Tasto 4</b> | <b>entrata/uscita per ALLATTAMENTO</b> | → allattamento dalle ore... alle ore... |
| <b>Tasto 5</b> | <b>entrata/uscita per ASSESSORI</b>    | → p. assessori dalle ore...alle ore...  |
| <b>Tasto 6</b> | <b>entrata/uscita per CONSIGLIERI</b>  | → p. consiglieri dalle ore.. alle ore.. |
| <b>Tasto 7</b> | <b>entrata/uscita per SINDACI</b>      | → p. sindaci dalle ore... alle ore...   |
| <b>Tasto 8</b> | <b>entrata/uscita per ASSEMBLEA</b>    | → assemblea dalle ore... alle ore...    |
| <b>Tasto 9</b> | <b>entrata/uscita per BANCA</b>        | → p. banca                              |