



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BARI
Dipartimento Risorse Umane
Direzione Risorse Umane - Personale Tecnico Amministrativo
Area Gestione Orario di Lavoro

Prot. n. 86632 / Tit.VII / Cl. 11

Bari, 15 ottobre 2008

Al Personale Tecnico Amministrativo

e p.c. Alle OO.SS. rappresentative nel comparto Università
Alla R.S.U.

LORO SEDI

OGGETTO: Novità introdotte dall'art.71 della legge 6 agosto 2008, n.133, di conversione del D.L. n.112 del 25/6/2008, in materia di assenze dal servizio dei pubblici dipendenti.
Disposizioni in merito.

Come è noto, il D.L. n. 112 del 25 giugno 2008, efficace da tale data, recante importanti disposizioni per i dipendenti pubblici, è stato convertito nella Legge 6 agosto 2008, n. 133.

In particolare, l'art. 71 modifica profondamente la disciplina delle assenze dal servizio per cui si rende necessario fornire indicazioni operative per l'attuazione di alcune delle misure adottate, anche alla luce delle circolari n. 7 del 17/7/2008 e n. 8 del 5/9/2008 emanate dal Dipartimento Funzione Pubblica.

1) Assenze per malattia

1.1) Certificazione medica

Nel caso di malattia che si protragga oltre i dieci giorni e, in ogni caso, dal terzo evento di malattia nel corso dell'anno solare (per l'anno 2008 a decorrere dal 25/6/2008), l'assenza si giustifica solo con certificazione medica rilasciata da:

- ✓ presidi ospedalieri
- ✓ presidi ambulatoriali del SSN
- ✓ medici convenzionati con il SSN (medico di famiglia o medici specialisti); in tal caso, è necessario che risulti chiara la provenienza dal medico di famiglia o dallo specialista convenzionato (timbro, auto-dichiarazione del dipendente, stampigliatura, ecc.).

Si rammenta, inoltre, che il certificato deve riportare la sola prognosi.

1.2) Visite fiscali

E' previsto che l'Amministrazione disponga l'accertamento medico-legale in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente, anche nel caso di assenza di un solo giorno.

A tal fine, si dispone che **ciascuna unità di personale tecnico-amministrativo faccia conoscere alla struttura cui è assegnato lo stato di malattia entro le ore 9.00 del giorno in cui si verifica**, anche in caso di protrazione della medesima.

La comunicazione, anche telefonica, deve contenere:

- ✓ il cognome e nome del dipendente
- ✓ gli estremi di un documento di riconoscimento di chi la effettua
- ✓ la sola prognosi, ove conosciuta
- ✓ l'indirizzo dove il medesimo dipendente può essere reperito durante la malattia.

Sarà cura della struttura inoltrare la comunicazione all'Ufficio competente.

E' stata ampliata la fascia di reperibilità che va dalle 8 alle 13 e dalle 14 alle 20 di tutti i giorni, compresi i festivi e non lavorativi. Durante tale fascia oraria, pur in presenza di

AREA GESTIONE ORARIO DI LAVORO

☎ 080.571(7716) • 📠 080.571(7724) • ✉ c.accettura@area-pers-tecamm.uniba.it

espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, il dipendente è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'Amministrazione.

Qualora il dipendente debba allontanarsi dal domicilio o non sia reperibile nella fascia oraria indicata per visite mediche, accertamenti, prestazioni specialistiche o per altri giustificati motivi (che, a richiesta devono essere documentati), è tenuto a darne preventiva comunicazione, con le stesse modalità sopra indicate, via telefono (080.571.8019 o 8023), via e_mail (agol@ateneo.uniba.it) o fax (080.571.7724), all'Area gestione orario di lavoro – Settore II, specificando la motivazione.

In caso di assenza alla visita fiscale, quindi anche ove abbia comunicato la non reperibilità in via preventiva, il dipendente dovrà, comunque, presentarsi alla visita ambulatoriale richiesta dal medico preposto all'accertamento, salvo che nel frattempo la malattia non si sia conclusa.

Resta fermo quanto altro prescritto in materia e non modificato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente nel comparto Università.

Al fine di semplificare il sistema delle comunicazioni l'Amministrazione si riserva di far conoscere diverse modalità organizzative da adottare anche con l'uso della più moderna tecnologia.

1.3) Trattamento economico

Nei primi dieci giorni di ciascun episodio morboso (quindi anche di durata inferiore a 10 giorni) è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di qualsiasi indennità o emolumento accessorio anche di carattere fisso o continuativo.

Detta trattenuta opera in aggiunta a quanto previsto dal CCNL relativamente alla retribuzione in caso di malattia.

Non determinano alcuna decurtazione economica, anche durante i primi dieci giorni, 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 gravi patologie che richiedano terapie salvavita, casistiche per le quali esiste una disciplina contrattuale di maggior favore.

2) **Assenze per visite specialistiche, terapie e accertamenti diagnostici.**

Qualora il dipendente debba sottoporsi, in orario di lavoro, a visite specialistiche, a terapie e accertamenti diagnostici, oggettivamente non differibili ad altro orario, può fare ricorso, per la giustificazione, in relazione anche alla durata dell'assenza o alle valutazioni proprie e del medico che redige il certificato o la prescrizione, ad uno dei seguenti istituti:

- a) permessi brevi da recuperare (art. 33 del CCNL di comparto vigente);
- b) permessi retribuiti per gravi motivi personali (3 giorni all'anno frazionabili in ore) ex art. 30, comma 2 del CCNL di comparto vigente, secondo quanto indicato al successivo punto 4);
- c) riposo compensativo
- d) assenza per malattia, giustificata mediante certificazione medica, nel caso in cui ne ricorrano i presupposti. Anche in tale ipotesi, l'assenza sarà assoggettata al nuovo regime sia per quanto riguarda le modalità di certificazione, sia per la determinazione del trattamento economico
- e) ferie.

E' fatto salvo quanto disposto in materia di accertamenti durante la gravidanza.

3) **Permessi disciplinati dalla L. 104/1992 (lavoratori disabili o che assistono disabili in situazione di gravità)**

- a) lavoratori disabili (benefici ex art. 33, comma 6 della L. n. 104/1992) possono fruire mensilmente o dei 3 giorni di permesso giornaliero oppure di due ore di permesso orario per ogni giorno lavorativo (se la giornata lavorativa è inferiore a 6 ore giornaliera il permesso orario è di una sola ora).
- b) lavoratori che assistono disabili (benefici ex art. 33, comma 3 della L. n. 104/1992) possono fruire mensilmente o dei 3 giorni di permesso giornaliero oppure di due ore di permesso orario per ogni giorno lavorativo entro il tetto massimo di 18 ore mensili in regime di settimana lunga o di ore 21:36 in regime di settimana corta (se la giornata lavorativa è inferiore a 6 ore giornaliera il permesso orario è di una sola ora).

Si fa presente che tali assenze non sono equiparate alla presenza in servizio e, pertanto, vengono conteggiate ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa.

La modalità di fruizione dei permessi mensili deve essere programmata in anticipo al fine di consentire all'Area gestione orario di lavoro l'imputazione dei contingenti mensili spettanti agli aventi diritto.

4) Permessi per documentati motivi personali e familiari

Poiché l'art. 30, comma 2 del C.C.N.L. vigente (possibilità di fruizione di 3 giorni di permesso all'anno anche frazionabili in ore), non prevede un monte ore complessivo, in caso di utilizzo per intere giornate, fino all'entrata in vigore del nuovo CCNL, non si terrà conto dell'orario di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto osservare nelle medesime. In caso di fruizione mista o ad ore, invece, il contingente a disposizione del dipendente è pari a 18 ore. In quest'ultima ipotesi, per l'anno 2008, le eventuali giornate fruita fino al 24 giugno 2008 saranno figurativamente considerate come pari a 6 ore a giornata.

Esempio: Il dipendente X ha goduto di una giornata intera di permesso il 10 aprile 2008 in cui la prestazione lavorativa prevista era di 9 ore.

Quanto residuerà per il restante periodo dell'anno 2008 ?

Caso a) Fruizione per intere giornate: residuerà n. 2 giorni lavorativi di qualunque durata;

Caso b) Fruizione mista: residuerà 12 ore in quanto la giornata del 10 aprile, pur prevedendo una prestazione giornaliera di 9 ore, è stata valutata figurativamente pari a 6 ore.

Con l'entrata in vigore del prossimo CCNL si terrà conto di quanto ivi previsto.

5) Permessi per donazioni di sangue e midollo osseo

Tali casistiche non sono state modificate dalla norma in esame, per cui i donatori di sangue ed emo-componenti hanno diritto di astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione conservando l'intera retribuzione. Ai donatori di midollo osseo viene riconosciuta l'intera retribuzione sia per le giornate di ricovero ospedaliero occorrenti al prelievo del sangue midollare che per quelle di convalescenza fino al completo ripristino dello stato fisico del donatore. Egli conserva l'intero trattamento economico anche per i permessi orari concessi per l'espletamento dei vari atti (fissati per legge) preliminari alla donazione.

Si coglie l'occasione per evidenziare la necessità che le richieste di permesso, supportate dalla documentazione giustificativa di rito, siano presentate, con congruo anticipo, affinché l'Amministrazione possa intraprendere le misure organizzative idonee a garantire la funzionalità delle Strutture e l'offerta dei servizi.

Ringraziando per la collaborazione, vi porgo i miei più distinti saluti.



Il Direttore Amministrativo
(F.to Dott. Giorgio DE SANTIS)