



Prot. n. 71825 / Tit.VII / Cl. 11
Bari, 14/11/2011

A Tutto il Personale Tecnico-Amministrativo

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

LORO SEDI

OGGETTO: A) Innovazioni in materia di assenze dal servizio dei pubblici dipendenti per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici.
B) Nuovo regime in materia di congedi, aspettative e permessi.

A) Innovazioni in materia di assenze dal servizio dei pubblici dipendenti per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici.

Il D.L. n. 98/2011, convertito in Legge n. 111/2011 all'art. 16, commi 9 e 10 reca importanti disposizioni in materia di assenze per malattia dei dipendenti pubblici e delle assenze per effettuare visite specialistiche, esami diagnostici o trattamenti terapeutici.

Si rende necessario, pertanto, fornire utili informazioni e disposizioni in merito, anche alla luce dei chiarimenti contenuti nella circolare n. 10/2011 recentemente emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

1) ASSENZE PER MALATTIA

✓ **Visite fiscali**

L'Amministrazione può disporre in maniera discrezionale e ponderata l'accertamento medico-legale in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente. Resta, però, fermo l'obbligo di disporre la visita di controllo sin dal primo giorno se l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative (es: venerdì e lunedì).

✓ **Regime di reperibilità**

Il dipendente è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'Amministrazione nelle fasce orarie di reperibilità che vanno **dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18** di tutti i giorni, compresi i festivi e non lavorativi, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire.

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

Se, in occasione della visita fiscale, il dipendente risulti assente, lo stesso dovrà presentarsi, salvo che nel frattempo la malattia non si sia conclusa, alla visita

ambulatoriale richiesta dal medico preposto all'accertamento, anche ove abbia preventivamente comunicato la non reperibilità.

Resta fermo quanto altro prescritto in materia e non modificato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente nel comparto Università e, in particolare, l'obbligo di comunicare alla struttura di appartenenza l'assenza per malattia o la sua eventuale prosecuzione tempestivamente e comunque all'inizio del turno di lavoro, salvo comprovato impedimento.

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

Le assenze per visite specialistiche, terapie e accertamenti diagnostici sono considerate assenze per malattia.

Qualora il dipendente si assenti in orario di lavoro, per sottoporsi a visite o prestazioni specialistiche, terapie e accertamenti diagnostici, oggettivamente non differibili ad altro orario, **l'assenza giornaliera è giustificata** mediante la presentazione di attestazione, anche cartacea (in deroga a quanto disposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di trasmissione telematica), rilasciata dal medico o dalla struttura, **anche privati**, che hanno effettuato la visita o la prestazione.

Tale assenza è assoggettata al trattamento economico previsto per la malattia: corresponsione del 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 (CCNL 16/10/2008, art. 35, comma 8).

B) Nuovo regime in materia di congedi, aspettative e permessi.

Il D.Lgs. n. 119 del 18/07/2011, efficace dall'11/08/2011, reca nuove norme in materia di congedi, aspettative e permessi dei dipendenti pubblici. Gli interventi normativi riguardano:

- Il **rientro anticipato** nell'attività lavorativa, in caso di aborto o di morte del bambino alla nascita o durante il congedo per maternità.
In tali casi, la lavoratrice ha facoltà di riprendere in qualsiasi momento l'attività lavorativa, con un **preavviso di dieci giorni**, purché il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale e il medico competente dell'Università attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla sua salute.(art.2);
- Il **prolungamento** del congedo parentale per i genitori di bambini con handicap in situazione di gravità **entro l'ottavo anno di vita**.
Il periodo complessivamente fruibile è di massimo tre anni comprensivo dei periodi di congedo parentale ordinario. Il prolungamento del congedo spetta anche se il bambino è ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati nel caso in cui i sanitari chiedono la presenza di un genitore. (art. 3);
- **I permessi e i congedi biennali per l'assistenza a persone con handicap in situazione di gravità.** (art. 4);
In particolare:

1. è previsto che, in alternativa con i benefici del prolungamento del congedo parentale e dei riposi giornalieri, **entrambi i genitori**, anche **adottivi**, di bambino con handicap in situazione di gravità, entro il terzo anno di età, possano fruire alternativamente, nell'ambito del mese dei tre giorni di **permesso mensile** di cui all'art. 33, comma 3 della legge n. 104/1992. Tale beneficio può essere goduto da ciascun genitore in giornate diverse;

2. sono stabiliti l'ordine di priorità tra i soggetti legittimati ad usufruire del **congedo straordinario biennale retribuito** e le cause che consentono di scorrere tale ordine. I beneficiari del congedo, pertanto, sono nell'ordine:
 - 2.a- coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. n. 104/1992;
 - 2.b- genitori, anche adottivi, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;
 - 2.c- figlio convivente, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei genitori, anche adottivi;
 - 2.d- uno dei fratelli o sorelle conviventi in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi del disabile in situazione di gravità;
 3. tale congedo straordinario non può superare la durata complessiva di due anni, nell'arco della vita lavorativa, a fronte della medesima persona portatrice di handicap in situazione di gravità;
 4. il congedo, al fine di garantire una reale assistenza, può essere fruito anche se la persona da assistere è ricoverata a tempo pieno purché i sanitari della struttura ne attestino la necessità.
 5. i congedi ed i permessi di cui all'art. 33, c. 3, della l. n.104/1992 (fatta eccezione per i genitori, che possono fruirne alternativamente), sono riconosciuti a un solo lavoratore per l'assistenza alla medesima persona e, quindi, non possono essere frazionati fra più soggetti;
 6. è confermato che il periodo di congedo non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del TFR/TFS.
- il congedo straordinario per dottorato di ricerca per il quale si chiarisce che il dipendente che interrompa il rapporto di lavoro con **qualsiasi Pubblica Amministrazione** nei due anni successivi al periodo di congedo **deve** restituire le somme percepite durante il congedo. (art. 5);
 - la cumulabilità dei permessi giornalieri per **l'assistenza a più persone con handicap** in situazione di gravità; questa è limitata, relativamente alle altre persone da assistere, ai parenti entro il 1° grado o ai parenti entro il 2° grado nel solo caso in cui i genitori o il coniuge del disabile in situazione di gravità siano ultra sessantacinquenni oppure siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti. Ove le residenze del lavoratore che fruisce dei permessi e del disabile assistito siano in **Comuni situati a distanza stradale superiore a 150 Km.**, il lavoratore deve attestare il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito, mediante titolo di viaggio o altra documentazione idonea a comprovare il fatto che si è effettivamente recato nel luogo in cui prestare l'assistenza. (art. 6);
 - i lavoratori mutilati e invalidi civili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 %; questi possono fruire ogni anno, anche frazionatamente, di un **congedo per cure**, retribuito secondo il regime economico delle malattie (come al precedente punto 3), non superiore a 30 giorni. Il periodo di congedo non rientra nel comporto (periodo massimo di conservazione del posto per malattia). Il congedo è accordato dall'Amministrazione su domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico - convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica - da cui risulti la necessità della cura in relazione alla infermità invalidante riconosciuta. Il dipendente, a giustificazione dell'assenza, è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure anche mediante attestazione cumulativa. All'uopo è stata istituita una **nuova causale** giustificativa di assenza con **codice 105**. (art. 7);
 - l' **adozione e affidamento**; in tal caso la disciplina dei riposi (c.d. allattamento) si applica, anziché entro il primo anno di vita del bambino, entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia. (art. 8).

Si coglie l'occasione per evidenziare la necessità che le richieste di permesso, a qualunque titolo, supportate dalla documentazione giustificativa prevista, 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.

Si rammenta, ancora una volta, la **necessità di consultare** le risultanze della rilevazione delle presenze/assenze sul sito web dedicato **e l'obbligo di giustificare tempestivamente** le eventuali assenze e le altre anomalie riscontrate.

Si richiama, infine, l'attenzione sul **regime sanzionatorio** vigente (Art. 55-quater del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) che, per le ipotesi di **mancata osservanza della normativa in materia di assenze o in caso di assenze ingiustificate** (tre giorni nell'arco temporale di un biennio o più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni), prevede il **licenziamento disciplinare**.

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

DIREZIONE PERSONALE TECNICO
AMMINISTRATIVO
AREA GESTIONE ORARIO DI LAVORO

Via Suppa 9 70121 Bari (Italy)
tel (+39) 080 5717716 • fax (+39) 080 5717724
c.accettura@area-pers-tecamm.uniba.it
www.uniba.it
c.f. 80002170720 p. iva 01086760723